

1. Analiza potreb

Analiza potreb je postopek, ki pomaga določiti učne potrebe posameznikov ali skupine učencev in je lahko v veliko pomoč pri načrtovanju dejavnosti usposabljanja, gradiva, časovnega okvira in krajev, prilagojenih ciljni skupini. Preden začnete pripravljati tečaj, je ključnega pomena, da s ciljno skupino opravite analizo potreb. Z analizo potreb lahko ocenite, ali imajo vaši učenci znanje, spretnosti in sposobnosti za doseganje ciljev usposabljanj, in jih nato prilagodite potrebam učencev. Uspešna analiza potreb razkrije merljive vrzeli v delovanju. Ko poznate vrzeli, lahko začnete graditi mostove - z usposabljanjem.

Trenutno se veliko pozornosti namenja samoizobraževanju in vseživljenjskemu učenju. Znanje in sposobnost njegove uporabe sta vrednoti, ki opredeljujeta vrednost usposabljanja. Analiza potreb nam bo dala odgovor na vprašanje, ali lahko tečaj izvedemo prek spleta, v učilnici ali na hibridni način. Zaradi COVID -19 se je večina centrov za izobraževanje odraslih odločila, da bo ponujala dejavnosti kombiniranega učenja.

Ob upoštevanju naše ciljne skupine moramo poiskati metode in tehnike za poučevanje odraslih. Najboljša je tehnika, ki uporablja več metod hkrati (tradicionalno usposabljanje in e-učenje). Kateri medij bo uporabljen pri določenem tečaju, je v veliki meri odvisno od potreb in razpoložljivosti učencev.

Najboljši način za začetek postopka analize učnih potreb je priprava predloge in njena prilagoditev posebnim razmeram. Predloga vas bo vodila pri zbiranju vseh informacij, ki jih potrebujete za oblikovanje uspešne učne dejavnosti, kot so namen usposabljanja, želeni rezultat in posebne vrzeli v delovanju, ki jih je treba odpraviti.

Ena najboljših rešitev je priprava vprašalnika, v katerega bo organizacija za usposabljanje zapisala odgovore ciljnih skupin. Odgovori na izpostavljena vprašanja bodo izvajalcu usposabljanja pomagali ponovno pregledati obstoječi program in oceniti njegovo učinkovitost. V nadaljevanju smo zapisali 7 vprašanj, ki jih večina organizacij uporablja med analizo potreb:

1. Zakaj želimo razviti program usposabljanja?
2. Kdo so naši učenci?
3. Kaj želimo, da učenci dosežejo?
4. Katere so vrzeli v znanju mojih učencev?
5. Kako bo usposabljanje pripomoglo k izboljšanju znanja in spretnosti učencev?
6. Koliko časa in denarja lahko vložimo?
7. Katera vrsta usposabljanja bo pomagala?

Zgornjih 7 vprašanj lahko uporabi ustvarjalec vsebine po meri.



Usposabljanje, ki temelji na učencu, lahko med drugim vključuje: delavnice, konference, videokonference, igre, teste, srečanja z inštruktorji, mentorstvo, multimedijско usposabljanje.



Zato si je vsekakor vredno podrobneje ogledati, kaj je ta metoda in kako ponudbo usposabljanj prilagoditi potrebam učencev.

Razmerje med posameznimi elementi se izbere glede na vsebino tečaja, potrebe udeležencev in želje izvajalca usposabljanja. Ta metoda je zelo učinkovita, saj omogoča prožen način oblikovanja usposabljanja, pri čemer se upoštevajo cilji, teme in posebnosti skupine udeležencev. Glavna prednost dobre analize potreb je možnost izbire oddaljenih in neposrednih oblik aktivacije udeležencev ter skupnega spletnega/osebne delo izobraževalca in udeležencev.

Čeprav je gospodarska kriza, povezana s pandemijo COVID, zmanjšala možnost izvajanja tečajev na zaprtih območjih, zasebne organizacije in ustanove za izobraževanje odraslih namenjajo vse več denarja za usposabljanje osebja, saj se tehnologije tako hitro spreminjajo, delodajalci pa vidijo potrebo po stalnem usposabljanju osebja. Namen procesa izobraževanja odraslih je razširiti znanje zaposlenih, jih motivirati za nadaljnje delo ali jih ponovno vključiti na delovno mesto. Zato je zelo pomembno, da vsebino usposabljanja prilagodimo dejanskim potrebam udeležencev in da usposabljanje oblikujemo tako, da bo čim bolj učinkovito.

Udeležba na usposabljanju o splošnih temah na področju medosebnega komuniciranja ni dovolj za dopolnitev kompetenc udeležencev. Zato se morate pri razmišljanju o oblikovanju usposabljanja vprašati:

- katera znanja in spretnosti naj bi udeleženci pridobili med usposabljanjem
- v katerih situacijah bodo te spretnosti uporabljene

Izbira optimalne metode glede na izvajanje cilja usposabljanja omogoča povečanje učinkovitosti in pogosto zmanjšanje stroškov usposabljanja. Poudariti je treba, da lahko z uporabo dobre učne metodologije za poučevanje odraslih prilagodite različne oblike glede na potrebe učencev, kot so npr:

- tradicionalno učenje - tečaji potekajo v učilnici s predavateljem in z uporabo različnih spletnih - offline učnih - učnih orodij
- mešano učenje - ki je kombinacija asinhronega e-učenja, sestavljenega iz samostojnega učenja (kadar koli in v tempu, ki ga udeleženec nadzoruje, prek interneta ali intraneta), s tradicionalnim poukom v učilnici pod vodstvom inštruktorja.
- Sinhrono in asinhrono e-učenje - ki je kombinacija samostojnega, asinhronega učenja s sinhronim učenjem. V praksi to pomeni, da udeleženec samostojno izvaja e-učenje in izvaja sinhrono učne ure z uporabo različnih komunikacijskih orodij.
- E-učenje z mentorstvom in tutorstvom ter socialnim učenjem - udeleženec samostojno pridobiva znanje in spretnosti, njegov napredek pa spremljajo izvajalci usposabljanja. Zagotovljen je stik na daljavo z izvajalcem usposabljanja (tutorjem). Udeleženca za dokončanje usposabljanja motivirajo mentorji (prek internetne komunikacije ali po telefonu). Uporablja lahko tudi orodja za komunikacijo in sodelovanje - bodisi za stik in sodelovanje z drugimi udeleženci bodisi za stik z mentorjem.
- Formalizirano in neformalno učenje - kombinacija strukturiranega usposabljanja (klasičnega ali e-učenja) z učenjem z uporabo navodil, gradiv, zapiskov. V tem primeru je pomembno, da lahko podjetje zagotovi metode in orodja za izmenjavo takšnega neformalnega znanja, pridobljenega in ustvarjenega med opravljanjem nalog pri delu, to lahko postane odlično dopolnilo klasičnemu usposabljanju.
- Kombinacija usposabljanja "po meri" z usposabljanjem "s police" - kombinacija usposabljanja po meri s pripravljenim usposabljanjem. Pripravljeno usposabljanje je lahko veliko cenejše, vendar ne smemo pozabiti, da ni prilagojeno posebnim potrebam organizacije. S kombinacijo tovrstnega splošnega usposabljanja s specializiranimi tečaji, prilagojenimi zahtevam vašega podjetja, lahko dosežete dragocene in celovite programe.
- Kombinacija učenja in dela - razpoložljivost vsebin usposabljanja neposredno v delovnem okolju pomeni, da učenja ni tako enostavno ločiti od dela. Izvajanje vsakodnevnih nalog ustvarja potrebe po usposabljanju, ki jih je mogoče zadovoljiti, ne da bi zapustili delovno mizo. Učenje, bodisi prek usposabljanja z e-učenjem bodisi prek razpoložljivega gradiva, se neposredno prenaša na način opravljanja nalog.

Ko razmišljate o ciljni skupini, za katero pripravljate usposabljanje, morate razmisliti o tem, kako bo znanje preneseno nanjo. Razmislimo o kombinaciji različnih vrst razpoložljivih orodij, to nam bo pomagalo pridobiti konkurenčno prednost in omogočilo, da svojo ponudbo prenesemo do širše skupine učencev.

Kje najti ideje o tem, kako prilagoditi učno ponudbo potrebam?

Najbolje je, da se dogovorite z vodstvom določenega podjetja in podrobno opredelite cilje usposabljanja ter obseg kompetenc, ki jih bodo učenci imeli po končanem tečaju.

Pomembno je prilagoditi in uskladiti zmožnosti udeležencev usposabljanja, razpoložljivost opreme ter časovno razpoložljivost udeležencev usposabljanja in izvajalcev usposabljanja. Z uporabo orodij kombiniranega učenja lahko ceno prilagodimo finančnim zmožnostim podjetja.

Druga možnost je uporaba prilagodljivega učenja, ki zagotavlja personalizirano učenje, učinkovite, uspešne in prilagojene učne poti, ki pritegnejo vsakega učenca.



Literatura

1. Bowyer, J., Chambers, L. (2017). Evaluating blended learning: Bringing the elements together. *Research Matters: A Cambridge Assessment publication* 23, URL: <https://www.cambridgeassessment.org.uk/Images/375446-evaluating-blendedlearning-bringing-the-elements-together.pdf>
2. Bulloch, K. (n.d.). *How to adapt your teaching strategies to student needs*. How to Adapt Your Teaching Strategies to Student Needs | LD Topics | LD OnLine. Retrieved December 6, 2021, from <http://www.ldonline.org/article/370/>.
3. Bušljeta, R. (2013). Effective Use of Teaching and Learning Resources. *Czech-Polish Historical and Pedagogical Journal*, 5/2, 55–69
4. Center for Education Innovation. Evaluating blended learning URL: <http://cei.hkust.edu.hk/teaching-resources/blended-learning-onlinemooc/evaluating-blended-learning>
5. Co to jest blended learning i jak to zrobić? – 2EDU, 2edu.pl
6. Co to jest Blended Learning? – Piotr Peszko – elearning, szkolenia, projektowanie, blog.2edu.pl
7. Co to jest blended learning? - www.edulider.pl
8. ELM Learning. What is Blended Learning? A Guide to Everything You Need to Know. URL: <https://elmllearning.com/blended-learning-everything-need-know/>
9. Evaluation: What is it and why do it? URL: <https://meera.snre.umich.edu/evaluation-what-it-and-why-do-it>
10. Educational evaluation: definition, purpose and principles. URL: <https://physicscatalyst.com/graduation/educational-evaluation/>
11. Fierce Education. 7 Practical Ways to Create Effective Blended Learning, URL: <https://www.odysseyware.com/blog/7-ways-implement-blended-learning-model>
12. Hege, I., Tolks, D., Adler, M., Härtl, A. (2020). Blended learning: ten tips on how to implement it into a curriculum in healthcare education. *GMS J Med Educ* 37 (5): Doc 45
13. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7499465/>
14. <https://poradnikpracownika.pl/-blended-learning-na-czym-polega-i-czy-jest-skuteczne>
15. Jak rozwijać firmę. Podstawy zarządzania dla MMŚP [on-line]. [Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości]. Dostępny w World Wide Web: <http://www.akademiaparp.gov.pl>
16. Hubackova, S. and Semradova, I. (2016). Evaluation of Blendend Learning. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 217 551-557
17. JARMUŻ, S., WITKOWSKI, T. Podręcznik trenera: praktyka prowadzenia szkoleń. Wrocław: Moderator, 2004.
18. Lim, A. (2021). How can I evaluate my blendend learning classroom? URL: <https://elearningindustry.com/how-evaluate-my-blended-learning-classroom>
19. MARKERT, K. Co zrobić, by szkolenie było efektywne? [on-line]. Warszawa: Infor.pl, 2008. Dostępny w World Wide Web: http://kadry.infor.pl/kadry/hrm/szkolenia_i_rozwoj/artykuly/86318,co_zrobic_by_szkolenie_bylo_efektywne.html
20. Miller, K. What is the Blended Learning Approach? 8 Examples & Models. URL: <https://quenza.com/blog/what-is-blended-learning-approach/>
21. Nair, C. How to Implement Highly Engaging Blended Learning for Education? URL: <https://www.hurix.com/implement-blended-learning-higher-education/>



22. Palkmets, L. (2014). Good Practice Guide on Training Methodologies How to become an effective and inspirational trainer.
23. Patton, M. Q. (1987). Qualitative Research and Evaluation Methods. URL: <https://aulasvirtuales.files.wordpress.com/2014/02/qualitative-researchevaluation-methods-by-michael-patton.pdf>
24. Pete Sharma, Blended Learning: Using Technology in and Beyond the Language Classroom, 2007, ISBN 978-0230020832.
25. Podstawy metodyki i techniki szkoleń blended learning [on-line]. [Warszawa: OSI CompuTrain S.A; Grupa TROP]. Dostępny w World Wide Web: <http://szkolatrenerow.computrain.pl/>.
26. Pombo, L., and Moreira, A. (2012). Evaluation Framework for Blended Learning Courses: A puzzle piece for the Evaluation process. Contemporary Educational Technology, 3(3), 201–211. URL: <https://www.cedtech.net/download/evaluationframework-for-blended-learning-courses-a-puzzle-piece-for-the-evaluationprocess-6078.pdf>
27. Savoie-Roskos, M. R.; Bevan, S; Charlton, R; and Israelsen Graf, M. (2018). Approaches to Evaluating Blended Courses. *Journal on Empowering Teaching Excellence*, 2(1). URL: <https://digitalcommons.usu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=jet>
28. Szkoła Trenerów – Kadry dla Społeczeństwa Uczącego się. . [B.m]: [b.w.], [b.r]. Materiały szkoleniowe dostępne dla uczestników Szkoły Trenerów Grupy TROP.
29. Vademecum szkoleniowe dla przedsiębiorców MSP - www.inwestycjawkadry.info.pl
30. Zastosowanie multimediów w e-learningu [on-line]. [Warszawa: OSI CompuTrain S.A; Grupa TROP]. Dostępny w World Wide Web: <http://szkolatrenerow.computrain.pl/>

