

## 1. Analiza potrzeb

Analiza potrzeb to proces, który pomaga określić potrzeby edukacyjne poszczególnych osób lub grup uczniów i może być bardzo pomocny przy planowaniu działań szkoleniowych, materiałów, terminów i miejsc dostosowanych do grupy docelowej. Zanim zaczniesz przygotowywać kurs, bardzo ważne jest przeprowadzenie analizy potrzeb z grupą docelową. Poprzez analizę potrzeb jesteś w stanie ocenić, czy Twoi uczniowie posiadają wiedzę, umiejętności i zdolności, aby spełnić cele szkoleń i dostosować się następnie do potrzeb uczniów. Pomyślna analiza potrzeb ujawnia wymierne luki w wydajności. Kiedy poznasz braki, możesz zacząć budować mosty – poprzez szkolenie<sup>1</sup>

Obecnie duży nacisk kładzie się na samokształcenie i uczenie się przez całe życie. Wiedza i umiejętności i jej wykorzystanie jest wartością, która określa wartość szkolenia. Analiza potrzeb da nam odpowiedź, czy możemy prowadzić kurs online, w klasie lub w sposób hybrydowy. Z powodu COVID-19 większość ośrodków edukacji osób dorosłych zdecydowała się na oferowanie zajęć mieszanych.

Mając na uwadze naszą grupę docelową powinniśmy szukać metod i technik nauczania dorosłych. Najlepsza jest technika wykorzystująca kilka metod jednocześnie (tradycyjne szkolenia i e-learning). Media, które zostaną wykorzystane na danym kursie, w dużej mierze zależą od potrzeb i dostępności ucznia.

Najlepszym sposobem na rozpoczęcie procesu analizy potrzeb szkoleniowych jest przygotowanie szablonu i dostosowanie go do konkretnej sytuacji. Szablon poprowadzi Cię przez zebranie wszystkich informacji potrzebnych do stworzenia udanego działania edukacyjnego, takich jak cel szkolenia, pożądany wynik i konkretne braki w wydajności, które należy usunąć.

Jednym z najlepszych rozwiązań jest przygotowanie ankiety, w której organizacja szkoleniowa zapisze odpowiedzi z grup docelowych. Odpowiadanie na wskazane pytania pomoże trenerowi ponownie przeanalizować istniejący program i ocenić jego skuteczność. Poniżej wypisujemy 7 pytań, z których korzysta większość organizacji podczas analizy potrzeb:

1. Dlaczego chcemy opracować program szkoleniowy?
2. Kim są nasi uczniowie?
3. Co chcemy, aby uczniowie osiągnęli?
4. Jakie są braki w wiedzy moich uczniów?
5. W jaki sposób szkolenie pomoże poprawić umiejętności uczniów?
6. Ile czasu i pieniędzy możemy zainwestować?
7. Jakie szkolenie pomoże?

---

<sup>1</sup>Karel, C. (2019, 26 listopada). Przewodnik po analizie potrzeb szkoleniowych. Nauka Karton. Pobrano 15 marca 2022 z <https://learningcarton.com/needs-analysis-a-guide-to-understanding-your-training-needs/>

Z powyższych 7 pytań może skorzystać twórca treści niestandardowych.

Dobry proces badawczy „analizy potrzeb” jest ważny, jeśli chcemy mieć pewność, że nie nauczymy niczego, czego uczeń nie będzie faktycznie potrzebował. Programy powinny być personalizowane, a zdobywanie wiedzy precyzyjne. Szkolenie uczące się może obejmować m.in.: warsztaty, konferencje, videokonferencje, gry, testy, spotkania z trenerami, mentoring, szkolenia multimedialne.



Szkolenie oparte na uczniu – analiza potrzeb

Dlatego zdecydowanie warto przyjrzeć się bliżej; na czym polega ta metoda i jak dostosować ofertę szkoleń do potrzeb ucznia.

Stosunek poszczególnych elementów dobierany jest w zależności od treści kursu, potrzeb uczących się oraz preferencji trenera. Metoda ta jest bardzo skuteczna, ponieważ pozwala na elastyczny sposób budowania szkolenia, uwzględniający cele, tematykę i specyfikę grupy uczestników. Główną zaletą dobrej potrzeby analizy jest możliwość wyboru zdalnych i bezpośrednich form aktywizacji uczestników oraz wspólnej pracy on-line/twarzą w twarz trenera i słuchaczy.

Chociaż kryzys gospodarczy związany z pandemią COVID ograniczył możliwość prowadzenia kursów na terenach zamkniętych, organizacje prywatne i instytucje edukacyjne dla dorosłych wydają coraz więcej pieniędzy na szkolenie personelu, ponieważ technologie zmieniają się tak szybko, a pracodawcy widzą potrzebę ciągłego szkolenia personelu. Proces edukacji dorosłych ma na celu poszerzenie wiedzy pracownika, motywowanie go do dalszej pracy lub reintegrację w miejscu pracy. Dlatego bardzo ważne jest dostosowanie treści szkolenia do rzeczywistych potrzeb uczestników oraz zaprojektowanie szkolenia w taki sposób, aby było jak najbardziej efektywne.

Udział w szkoleniu o tematyce ogólnej z zakresu komunikacji interpersonalnej nie wystarczy do uzupełnienia kompetencji uczących się. Dlatego myśląc o stworzeniu szkolenia powinieneś zadać sobie pytanie:

- jakie umiejętności uczestnicy nabywają podczas szkolenia
- w jakich sytuacjach te umiejętności będą wykorzystywane?

### Analizując potrzeby, dokładnie rozważ dostępność stażystów i trenerów

Wybór optymalnej metody w stosunku do realizacji celu szkoleniowego pozwala na zwiększenie efektywności i często obniżenie kosztów szkolenia. Należy podkreślić, że stosując dobrą metodykę uczenia się w nauczaniu Dorosłych można dostosować różne formy w zależności od potrzeb uczniów, takie jak:

- **Nauka tradycyjna** –Kursy są prowadzone w klasie z trenerem i przy użyciu różnych narzędzi nauczania online – offline – uczenia się
- **Nauka mieszana**- będący połączeniem asynchronicznego e-learningu, polegającego na samodzielnym uczeniu się (w dowolnym czasie i tempie kontrolowanym przez uczestnika, przez Internet lub intranet), z tradycyjnymi zajęciami w klasie pod okiem trenera.
- **E-learning synchroniczny i asynchroniczny**- będące połączeniem niezależnego, asynchronicznego uczenia się z uczeniem synchronicznym. W praktyce oznacza to, że uczestnik samodzielnie prowadzi szkolenia e-learningowe oraz prowadzi szkolenia synchroniczne z wykorzystaniem różnych narzędzi komunikacyjnych.
- **E-learning z mentoringiem i tutoringiem oraz social learning**- uczestnik samodzielnie zdobywa wiedzę i umiejętności, a jego postępy są monitorowane przez trenerów. Zapewniony jest zdalny kontakt z trenerem (opiekunem). Uczestnika do ukończenia szkolenia motywują mentorzy (poprzez komunikację internetową lub telefonicznie). Potrafi również korzystać z narzędzi komunikacji i współpracy – czy to do kontaktu i współpracy z innymi uczestnikami, czy do kontaktu z tutorem.
- **Uczenie się sformalizowane i nieformalne**- połączenie szkolenia strukturalnego (klasycznego lub e-learningowego) z nauką z wykorzystaniem instrukcji, materiałów, notatek. W tym przypadku ważne jest, aby firma mogła dostarczyć metody i narzędzia do dzielenia się taką nieformalną wiedzą, zdobytą i stworzoną w trakcie wykonywania zadań w pracy, która może stać się doskonałym uzupełnieniem klasycznego szkolenia.
- **Połączenie szkolenia „szytego na miarę” ze szkoleniem „z półki”**- połączenie treningu szytego na miarę z gotowym treningiem. Gotowe szkolenia mogą być znacznie tańsze, ale nie należy zapominać, że nie są dostosowane do konkretnych potrzeb organizacji. Łącząc tego typu szkolenia ogólne z kursami specjalistycznymi dostosowanymi do wymagań Twojej firmy, możesz osiągnąć wartościowe i kompleksowe programy.
- **Połączenie nauki i pracy**- dostępność treści szkoleniowych bezpośrednio w środowisku pracy sprawia, że nie jest tak łatwo oddzielić naukę od pracy. Wykonywanie codziennych zadań stwarza potrzeby szkoleniowe, które można zaspokoić bez odchodzenia od biurka. Nauka, czy to poprzez szkolenia e-learningowe, czy dostępne materiały, przekłada się bezpośrednio na sposób wykonywania zadań.



Myśląc o grupie docelowej, dla której tworzysz szkolenie, powinieneś pomyśleć o tym, w jaki sposób zostanie im przekazana wiedza. Zastanówmy się nad połączeniem różnych rodzajów dostępnych narzędzi, pomoże nam to uzyskać przewagę konkurencyjną i pozwoli nam dotrzeć z naszą ofertą do szerszego grona słuchaczy.

### *Gdzie znaleźć pomysły, jak dostosować ofertę edukacyjną do potrzeb?*

Najlepiej umówić się na spotkanie z menedżerami danej firmy i szczegółowo określić cele szkolenia oraz zakres kompetencji, jakie będą mieli uczący się po ukończeniu kursu.

Ważne jest, aby dostosować i pogodzić możliwości uczniów, dostępność sprzętu oraz dostępność czasową zarówno osób szkolonych, jak i trenerów. Wykorzystując narzędzia blended learning możemy dostosować cenę kursu do możliwości finansowych firmy.

Inną możliwością jest wykorzystanie adaptacyjnego uczenia się, które zapewni personalizowaną naukę, wydajną, skuteczną i spersonalizowaną ścieżkę uczenia się, aby zaangażować każdego ucznia.

,

## **Bibliografia**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*Projekt ten został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla wyłącznie poglądy autora, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.*

1. Bowyer J., Chambers L. (2017). Ewaluacja blended learning: Łączenie elementów razem. Research Matters: Publikacja Cambridge Assessment 23, adres URL: <https://www.cambridgeassessment.org.uk/Images/375446-evaluating-blendedlearning-bringing-the-elements-together.pdf>
2. Bulloch, K. (nd). Jak dostosować swoje strategie nauczania do potrzeb uczniów. Jak dostosować strategie nauczania do potrzeb uczniów | Tematy LD | LD Online. Pobrano 6 grudnia 2021, od <http://www.ldonline.org/article/370/>.
3. Bušljeta, R. (2013). Efektywne wykorzystanie zasobów dydaktycznych i edukacyjnych. Czech-Polski Dziennik historyczno-pedagogiczny, 5/2, 55–69
4. Centrum Innowacji Edukacji. Ocena adresu URL nauczania mieszanego: <http://cei.hkust.edu.hk/teaching-resources/blended-learning-onlinemooc/evaluating-blended-learning>
5. Co zrobić w nauce mieszanej i jak to zrobić? – 2EDU, 2edu.pl
6. Co to jest Blended Learning? – Piotr Peszko – elearning, szkolenia, projektowanie, blog.2edu.pl
7. Czy po prostu blended learning? - www.edulider.pl
8. Nauka wiązków. Co to jest nauczanie mieszane? Przewodnik po wszystkim, co musisz wiedzieć. URL: <https://elmllearning.com/blended-learning-wszystko-potrzebne-wiedzy/>
9. Ocena: co to jest i dlaczego to robisz? URL: <https://meera.snre.umich.edu/ocena-co-to-i-dlaczego-to-to-robi>
10. Ewaluacja edukacyjna: definicja, cel i zasady. URL: <https://physicscatalyst.com/graduation/ocena-edukacyjna/>
11. Ostra edukacja. 7 praktycznych sposobów tworzenia efektywnego nauczania mieszanego, adres URL: <https://www.odysseyware.com/blog/7-ways-implement-blended-learning-model>
12. I. Hege, D. Tolks, M. Adler, Härtl, A. (2020). Nauka mieszana: dziesięć wskazówek, jak to zrobić wdrożyć go do programu nauczania w edukacji zdrowotnej. 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 ustawić firmę. Podstawy zarządzania dla MMŚP [on-line]. [Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości]. Dostępny w sieci WWW: <http://www.akademiaparp.gov.pl>
16. Hubackova, S. i Semradova, I. (2016). Ocena Blendend Learning. Procedia Nauki społeczne i behawioralne 217 551-557
17. JARMUŻ, S., WITKOWSKI, T. Podręcznik trenera: praktyka prowadzenia szkoleń. Wrocław: Moderator, 2004.
18. Lim, A. (2021). Jak mogę ocenić moją klasę blendend learning? URL: <https://elearningindustry.com/how-evaluate-my-blended-learning-classroom>
19. MARKERT, co zrobić, przez szkolenie ? [na-lineia]. Warszawa: Infor.pl, 2008. Dostępny w sieci WWW: [http://kadry.infor.pl/kadry/hrm/szkolenia\\_i\\_rozwoj/artykuly/86318,co\\_zrobic\\_by\\_szkolenie\\_bylo\\_efektywne.html](http://kadry.infor.pl/kadry/hrm/szkolenia_i_rozwoj/artykuly/86318,co_zrobic_by_szkolenie_bylo_efektywne.html)
20. Miller, K. Czym jest podejście blended learning? 8 przykładów i modeli. URL: <https://quenza.com/blog/co-jest-podejscie-do-nauki/>
21. Nair, C. Jak wdrożyć wysoce angażujący blended learning w edukacji? URL:





- <https://www.hurix.com/implement-blended-learning-higher-education/>
22. Palkmets, L. (2014). Przewodnik Dobrych Praktyk Metod Szkoleniowych Jak zostać skutecznym i inspirującym trenerem.
  23. Patton, MQ (1987). Jakościowe metody badań i oceny. URL:  
<https://aulasvirtuales.files.wordpress.com/2014/02/qualitative-researchevaluation-methods-by-michael-patton.pdf>
  24. Pete Sharma, Blended Learning: Korzystanie z technologii w klasie językowej i poza nią, 2007, ISBN 978-0230020832.
  25. Podstawy metodyki i techniki szkoleń mieszanych [on-linia]. [Warszawa: OSI CompuTrain SA; Grupa TROP]. Dostępny w World Wide Web:<http://szkolatrenerow.computin.pl/>.
  26. Pombo, L. i Moreira, A. (2012). Ramy ewaluacji dla kursów nauczania mieszanego: element układanki w procesie ewaluacji. Współczesna technologia edukacyjna, 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, MR; Bevan, S; Charlton, R; oraz Israelsen Graf, M. (2018). Podejścia do oceny kursów mieszanych. *Journal on Empowering Teaching Excellence*, 2(1). URL:<https://digitalcommons.usu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=jete>
  28. Szkoła Trenerów – Kadry dla Społeczeństwa Uczącego się. . [Bm]: [bw], [br]. Materiały szkoleniowe dostępne dla uczniów Szkoły Trenerów Grupy TROP.
  29. Vademecum szkolenia dla przedsiębiorców MSP- [www.inwestycjawkadry.info.pl](http://www.inwestycjawkadry.info.pl)
  30. Zastosowanie multimediów my-learningu [on-line]. [Warszawa: OSI CompuTrain SA; Grupa TROP]. Dostępny w sieci WWW:<http://szkolatrenerow.computin.pl/>

