



lmc

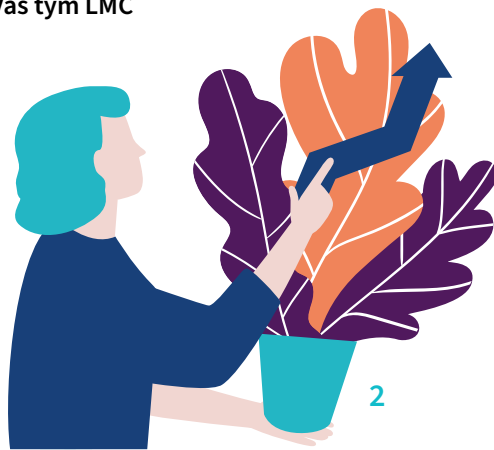
Firemní vzdělávání na dlani



Růst chce každý

Firma, která se nevzdělává, ztrácí dech. Zajistit, aby zaměstnanci i vedoucí pracovníci získávali nové znalosti, efektivně se rozvíjeli, dělalo jim to radost a byli firmě přínosem, je dnes už základní personalistická nutnost. Proto jsme vytvořili tenhle e-book. Jeho cílem je představit vám různé možnosti firemního vzdělávání. Rozhodnutí, kudy se pak ubírat, je už na vás.

Váš tým LMC



3 důvody, proč byste svoje lidi měli vzdělávat

#budoucnost

#profi

#topcoolHR

Svět práce brzy ovládnou novinky postavené na umělé inteligenci, virtuální realitě, speciálních komunikačních sítích a nových pracovních postupech. Učit se novinkám už není nadstavba, ale povinnost. A navíc:

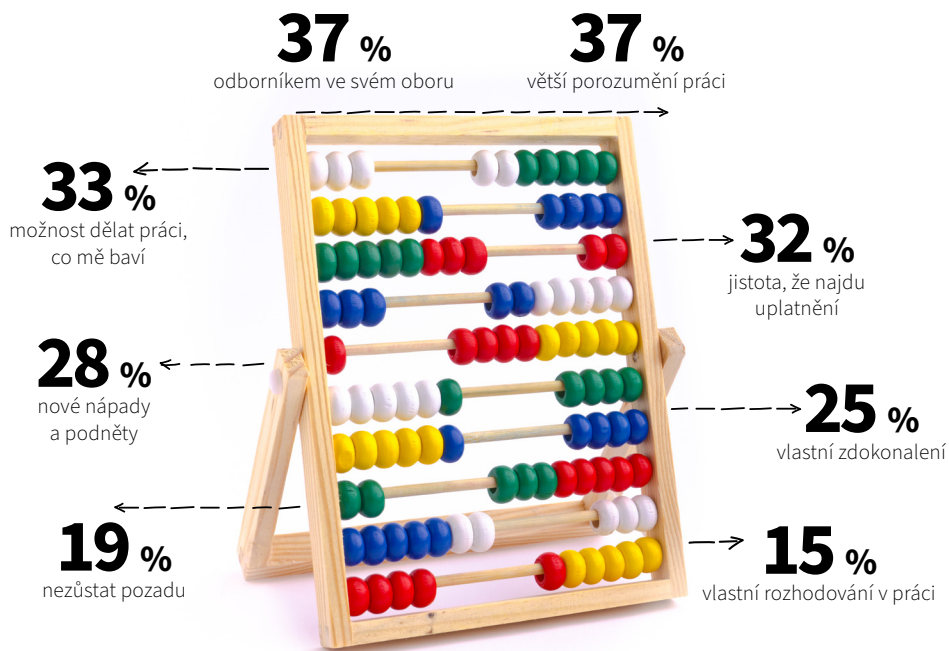


1. Lidi se učit chtějí a mění kvůli tomu práci

#motivaceje

- > Pro **25 %** lidí jsou důvodem ke změně zaměstnání větší možnosti růstu a vzdělávání.
- > **57 %** zaměstnanců má pocit, že se ve své práci nemůžou nijak posunovat.

Motivace z pohledu zaměstnanců:



* Data máme z reprezentativního průzkumu LMC JobsIndex



2. Šéfové, kteří se vzdělávají, táhnou celou firmu

#nevynechtegenerala

Kouč, psycholog a zakladatel Development Ateliéru **Zbyněk Rozbořil** koučoval desítky šéfů českých firem. Jeho myšlenky můžete dát šéfovi třeba nenápadně na nástěнку:

- > Vzdělávací program ve firmě nemůže dobře fungovat, pokud se do něj nezapojí i šéf.
- > Úlohou nejvyššího vedení je vytvářet prostředí, ve kterém firma a její lidé mohou růst. Tohle tvrzení uslyšíte v podstatě od každého. Jenže některé firmy to myslí vážně a některé o tom jen mluví.
- > Zanedbávání rozvoje vedoucích pracovníků se časem výrazně projeví na zaostávání rozvoje celé firmy.
- > Ve firmě by mělo platit pravidlo, že každý by na sobě měl pracovat, aby dělal práci snazší sobě i svým kolegům. Manažeři v tomhle nejsou žádnou výjimkou.

Více se dozvíte v rozhovoru

3. Nemusíte platit drahá školení

#21století



- > V Česku se vzdělává 43 % lidí, kteří už do žádné školy chodit nemusejí, ale chtějí se rozvíjet. Čím dál častěji sahají po nových zdrojích.

Podívejte se, jak frčí

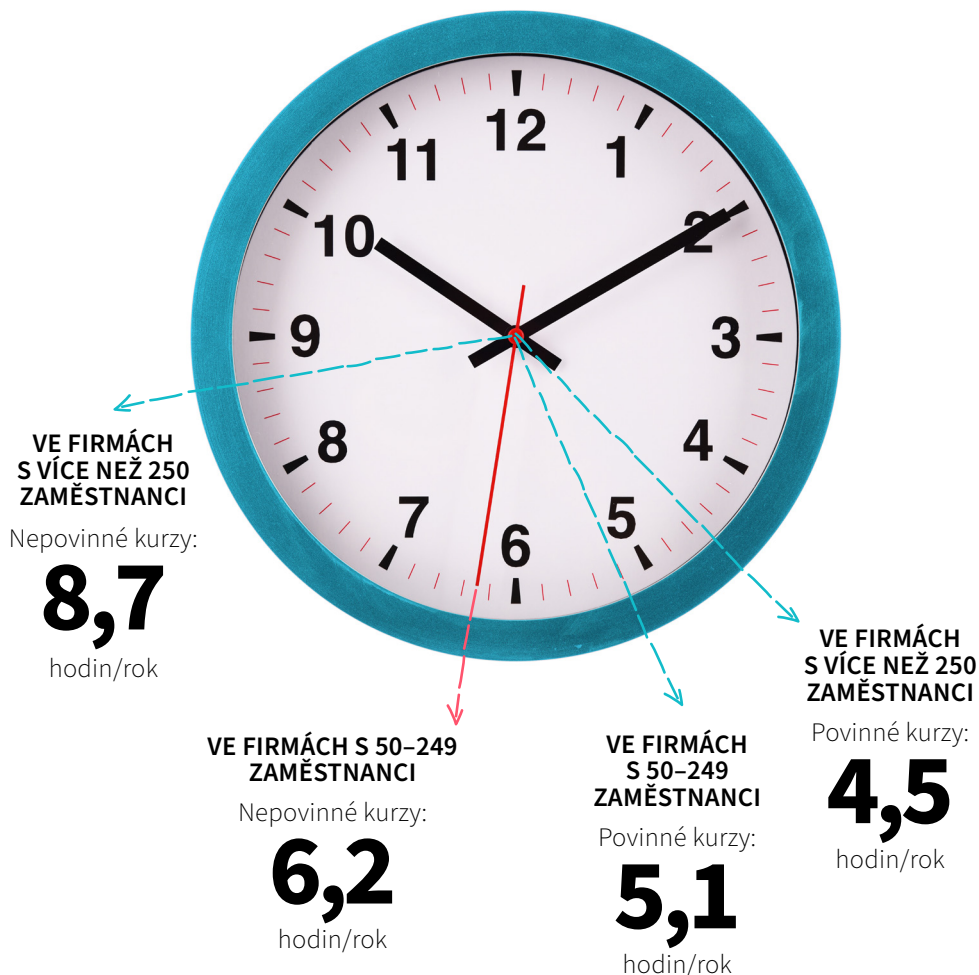
- > Ze sebelepšího živého kurzu si návštěvníci odnesou jen pár procent informací. Na videu si lektora zastaví a pustí znovu třeba stokrát.
- > Online vzdělávání se dá účinně kombinovat s živým školením.

Funguje to třeba takhle

- > Online vzdělávání baví zaměstnance bez rozdílu věku.

Roky nejsou překážka

Kolik hodin ročně se věnujeme vzdělávání?



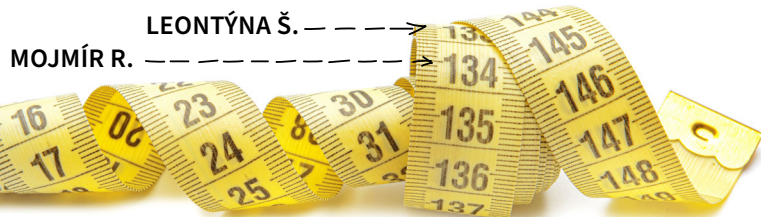
*Data jsou z CVTS, ČSÚ 2017



Když jsme s firemním online vzděláváním před pár lety začínali, řada firem měla na své firemní síti zablokovaná videa, nebo dokonce omezený přístup k internetu. Dnes nám klienti říkají, že zaměstnanci generace Y a mladší už nemá cenu posílat na celodenní prezenční školení. Pokud je nevede super lektor, který kurz promění v divadelní show, prostě neudrží pozornost. Musíme si uvědomit, že bude přibývat právě těch zaměstnanců, kteří vyrostli s mobilem v ruce a jsou z něj schopni vstřebat krátký, intenzivní videokurz třeba během jízdy na koloběžce.

Jan Nehasil, Seduo.cz

Velký rozhovor najdete tady



Ušijte školení týmu na míru

#uceninenimuceni

#onlinevoffline

Žádná forma vzdělávání vás sama o sobě nespasí a žádná není z principu špatná. Je třeba poznat její výhody a použít ji tam, kam se nejlépe hodí. A pro své ovečky najít takovou kombinaci, která bude nejučinnější.

1. Živé workshopy nepatří do pravěku

#nesmrtnyoffline

Kurzy s živými lektory svoje místo ve firemním vzdělávání mají a budou mít. Jejich výhody jsou jasné:

- > Účastníci se vzájemně seznámí a mohou spolupracovat.
- > Mají prostor pro dotazy, mohou se ptát i diskutovat.
- > Dobrý školitel může kurz přizpůsobit skupině, kterou školí, a rozmluví i introverty.
- > Pokud se školení nekoná ve firmě, pozitivně se naruší rutina stále stejného prostředí i lidí.
- > Některé oblasti a témata se bez interakce s lektorem neobejdou.

Nevýhody offline školení jsou následující:

- > Je třeba mít vyčleněný konkrétní čas a místo, které nemusí všem vyhovovat.
- > Udržet si pozornost posluchačů po celou dobu vyžaduje perfektního lektora, který není vždy samozřejmostí.
- > Když zaměstnanci stojí práce a školení pro ně přijde v nevhodnou chvíli, mohou být roztěkaní a školení tak ztrácí na kvalitě a přínosu.
- > Pokud investujete do kvalitních lektorů, může se vzdělávání časem prodražit.
- > Pokud není dostatek financí, často se školí jen zaměstnanci na vyšších pozicích a ostatním není firemní vzdělávání umožněno. V ještě horším případě firma zajišťuje pouze školení, která jsou povinná ze zákona.



2. Z online videokurzů se stává stále větší trend

#onlineskola

Online vzdělávání a především školení formou online videokurzů používá čím dál víc zaměstnavatelů, kteří tak mají pod kontrolou náklady i měřitelné výsledky.

Skvělé videokurzy jsou na Seduo.cz



Online videokurzy mají tyto hlavní přednosti:

- > Individuální přístup, zaměstnanec si může studijní materiály dávkovat dle vlastního tempa, času i nálady.
- > Videokurzy pokrývají hard skills i soft skills, takže se zaměstnanci vzdělávají komplexně.
- > Pro firmu jsou finančně výhodné, tato forma nevyžaduje fyzickou přítomnost drahých lektorů.
- > Firemní studenti nemusí za školením nikam cestovat, můžou se vzdělávat klidně i doma.
- > Videokurzy jsou obvykle kratší, dají se pozastavit, takže se student k informacím může vracet.
- > Při zavedení online videokurzů není potřeba žádná speciální implementace, dá se začít okamžitě.
- > Zaměstnavatel má kontrolu. Může nastavit vzdělávací plán a průběžně sledovat úspěšnost.
- > Zaměstnanci se do vzdělávání musí aktivně zapojit. To, co je baví, mohou studovat i ve svém volném čase.

Nevýhody vyplývají z jejich principu:

- > S časem obvykle opadá zájem pravidelně studovat, je dobré myslet na motivaci.
- > Studenti musí mít jistou sebedisciplínu, aby studijní plán dodrželi.
- > Je potřeba volit kurzy, které zaměstnance budou bavit a v praxi je využijí.
- > Zaměstnancům můžou chybět osobní diskuze nebo praktické úkoly pod dohledem lektora.

Slovníček firemního vzdělávání

#pojmydokapsy

Abyste se v novinkách vzdělávání zaměstnanců neztratili, tady jsou vysvětlené některé základní termíny.



Blended learning Kombinace klasické, prezenční výuky s online formou vzdělávání.

E-learning Elektronický vzdělávací systém určený k distribuci studijních materiálů, například online školení bezpečnosti práce.

Videokurz Online školení prostřednictvím videa, kde se lektor uceleně věnuje vybranému tématu.

Projektové učení Jednoduše jde o učení se na projektech, které je komplexní a reálné. Studenti musí být aktivní, lektor je pouze poradce.

M-learning Online školení určené pro mobilní zařízení (mobil, tablet).

Microlearning Série krátkých kurzů (videí) připravených na jedno téma. Často se tento formát využívá na sociálních sítích.

Webinář Živě vysílaná přednáška přes internet s možností diskuze s lektorem nebo pokládání dotazů.

Learning design Konkrétní plán rozvržení studia v co nejširším kontextu, nejde jen o harmonogram a podklady. Bere v potaz i individualitu studentů a vhodně volí formu školení.

Gamifikace Hravý prvek vzdělávání, který má cílovou skupinu povzbudit k aktivitě a požadované akci.

VR Využití virtuální reality pro nabytí nových znalostí interaktivní a netradiční formou.

Bloomova taxonomie Rozdělení vzdělávacích cílů do okruhů, které na sebe vzájemně navazují.

Kompetenční modely Přesný popis všeho, co by měl ideální kandidát na určitou pozici splňovat.

Kam ten svět spěje aneb Novinky, které generují superzaměstnance

→ #drztekrok



AQ je nové IQ

Máte někdy pocit, že se vám náplň práce nebo firemní procesy mění pod rukama? Pokud se všem těm změnám dokážete přizpůsobit bez mrknutí oka, třeba jste právě vy vhodný kandidát do vesmírného projektu Mars One. Zajímá je totiž hlavně AQ (kvocient adaptability). Což je míra, která bude hrát na trhu práce v budoucnosti čím dál větší roli.



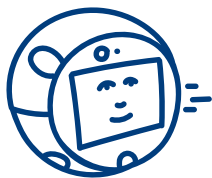
Stop rušítkům

Online svět je nekonečný, může být obohacující, ale když se máte soustředit, může vás taky pěkně rušit. Proto si zodpovědní studenti i pracanti mohou stáhnout aplikaci, která zkrátí jejich prokrastinaci. Případně si pořídte nudný telefon bez všech vychytávek a aplikací. Nebo si rovnou naordinujte digitální dietu.



Hackování sebe sama

Jestli chcete být produktivní, kreativní a učenliví, zkuste biohacking, tedy změnu vlastního těla k docílení optimálního výkonu a soustředění. Pomoci by vám mohly různé potravinové doplňky, vitamíny, ale i meditace, cvičení nebo řízený půst. A nejlíp vše dohromady.



Out of robot

Bojíte se, že vám roboti vezmou práci? Nemusíte. Zaměřte se na takovou, kde je lidský potenciál nezastupitelný. Doporučuje to profesor Richard Baldwin z Ženevské univerzity, který se věnuje globotizaci, tedy stále rostoucímu světovému trendu robotizace.



Happy kouč

Vyhořelý zaměstnanec pro firmu nemá velký přínos. Proto velké korporace jako lék na stres a úzkost začínají zavádět kouče štěstí, kteří by si měli poradit se špatnou náladou, smutkem a depresí na pracovišti.



Čitelnější znamená efektivnější

Věděli jste, že každodenní práci nebo školení může zaměstnancům ztěžovat třeba i dyslexie, která trápí až 700 milionů lidí? Snažte se své kolegy dobře poznat a přistupujte k nim individuálně. Školicí i pracovní materiály pak můžete vhodně přizpůsobit, použít čtecí pera nebo zlepšit kontrast.



Ozdravný šlofiček

Poobědovou únavu může vyřešit krátké zdřímnutí. V Japonsku to berou vážně a zaměstnancům dopřávají spací pauzu – hirune. Do místnosti, kde kolegové odpočívají, dokonce vedou čerstvý vzduch prosycený vůní bylinek. Sladké sny.



Boj proti leavismu

Když si někdo bere dovolenou nebo sick day kvůli tomu, aby mohl dohánět práci, kterou nezvládl v běžné pracovní době, značí to průšvih. Pokud si trendu, kterému se říká leavismus, u někoho všimnete, zkuste s ním na tom zapracovat, než jeho problém přeroste firmě přes hlavu.



Junioři školí seniory

Tahle možnost funguje třeba v práci s moderními technologiemi. Populární je mentoring naruby. Ten využívá znalosti mladých, kteří v podstatě vyrůstají s mobilem v ruce. V ideálním případě se tak mohou zaměstnanci učit vzájemně, nezávisle na věku a senioritě.

Online vzdělávání boří kliše

To, jak nové formy vzdělávání zaměstnanců fungují, je nejlépe vidět na firmách z praxe.

1. Online videokurzy nejsou jen pro pubertáky

#vkaždemveku

Ve Vojenské zdravotní pojišťovně neměli před zavedením Seduo.cz jednotný vzdělávací systém, ale pouze jednorázové kurzy jazyků, počítačových programů či oborových dovedností. Řešili nedostatek kurzů zaměřených na soft skills.

Využití online videokurzů Seduo.cz by se pro ně na první pohled mohlo zdát jako nevhodné kvůli vyššímu průměrnému věku zaměstnanců (47 let). Sami zaměstnanci VoZP ale svým přístupem ke vzdělávání doslova bourají všechna kliše spojená s věkem.

„Jako příklad za všechny bych zmínila kolegu, zkušeného revizního lékaře, který oslavil dokonce 70. narozeniny a s online prostředím nemá nejmenší problémy. Nebo náš bezpečnostní technik Roman, který má roční program sestavený z osmi videokurzů. Už teď je v předstihu,“ s radostí uvádí manažerka lidských zdrojů VoZP Jana Mašková.

Tady je to popsáno podrobně

VoZP na trhu působí od roku 1993. Původně čistě oborová a zaměstnanecká zdravotní pojišťovna začala postupem doby poskytovat služby i civilistům. Dnes vojáci tvoří jen několik málo procent z asi 700 000 klientů.

47

průměrný věk
zaměstnanců

410

počet
zaměstnanců

100

počet licencí
Seduo.cz

40

nejvíce
absolvovaných
kurzů



2. Zapojili všechny, žene je to kupředu

uciseitechnik

Frýdlantská firma ZF Automotive Czech se zabývá výrobou brzdových kotoučů, repasí brzdových systémů a systémů řízení.

400

počet
zaměstnanců

100

z nich pracuje
v managementu

104

počet licencí
Seduo.cz

963

spuštěných
kurzů

669

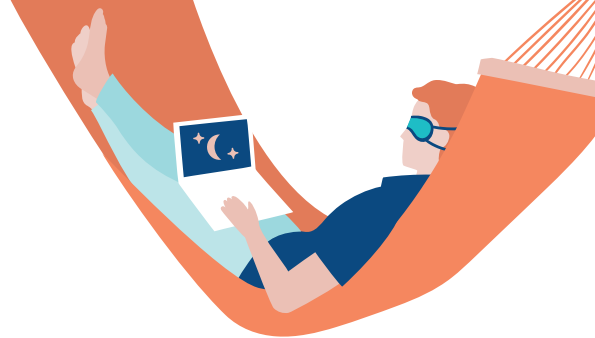
dokončených
kurzů

Ve společnosti řešili vzdělávání zaměstnanců formou jednorázových prezenčních kurzů, což bylo náročné na koordinaci i nákladné. Aby mohli vyhovět individuálním potřebám zaměstnanců z různých pozic, rozhodli se přesunout k online videokurzům.

Díky Seduo.cz zapojili do vzdělávání zaměstnance z výroby, jako mistry, technology či plánovače. Všichni zaměstnanci se tak mohou vzdělávat v hard skills i soft skills, a to hlavně ve chvíli, kdy jim to nejvíce vyhovuje.

„My pouze určujeme, které videokurzy má zaměstnanec absolvovat a časový horizont, do kterého se musí vejít,“ doplňuje ředitel firmy Oto Pavlík. Online vzdělávání má u něj ve firmě opravdu úspěch.

[Chci to vidět podrobněji](#)



Závěr:

Personalisté mohou změnit chod celé firmy, když zvolí vhodný způsob vzdělávání, který šéfovi i ostatním zaměstnancům padne na míru. Neopřestaňte s námi sledovat nejnovější trendy, zkoušet nové formy vzdělávání a nebojte se v rámci školení udělat občas něco jinak. My vám budeme dál přinášet informace ze světa firemního vzdělávání. Svoje zkušenosti z praxe, tipy nebo otázky s námi kdykoli sdílejte na pomuzeme@seduo.cz.

Vaše LMC