



Vzdělání a rozvoj vedoucích pracovníků pomocí e-learningu

Souček, Martin; Nádvorník, Adam

Klíčová slova: cca 5 klíčových slov oddělených čárkou

Abstrakt

Úvod

1. Teoretická východiska

Co je to e-learning

Vymezení pojmu e-learning není vůbec jednoduché, jelikož se jednotlivé definice v mnohém rozchází. Oxfordský slovník (2015, s. 94) definuje e-learning proces učení usnadněný použitím počítače, internetu, vnitřní sítě vyučující instituce a materiálů na disku. Nejvhodnější se jeví definice dle Kopeckého (2006, s. 6), který samotný pojem e-learningu chápe ve dvou významech, v širším a užším.

V širším slova smyslu definuje e-learning jako aplikování multimedialních technologií a internetu, jejichž úkolem je celý proces vzdělání zkvalitnit díky přístupu k informacím či službám. Tato definice však zahrnuje různé informační technologie, například výukové CD-ROMy, což však není prostředek, který si široká veřejnost pod pojmem e-learning představí. Z tohoto důvodu Kopecký (2006, s. 6) ve své knize píše o e-learningu v užším slova smyslu, kde jej definuje jakožto vzdělávání podporované různými moderními technologiemi s využitím internetu. Tato definice se tak od definice v širším pojetí odlišuje zmíněním možností šíření vzdělávacího obsahu pomocí sítě.

Obecně lze o e-learningu říct, že je pomocí něj prováděna výuka za pomoci moderních technologií, aby vzdělávané osoby nebyly závislé na konkrétním místě a měly jednodušší přístup k datům.

Dalším důležitým faktorem je, že vzdělávání vedoucích pracovníků může být vyhledáváno a realizováno pracovníkem samotným, ale také může být

organizováno společností napřímo. V naší práci se zaměříme na vzdělávání vedoucích pracovníků v rámci organizace. Toto firemní vzdělávání lze vymezit jako zvyšování, získávání, prohlubování a udržování kvalifikace zaměstnance (Bartoňková, 2010, strana).

Vzdělávání a rozvoj pracovníků

Aby byl v dnešní moderní společnosti člověk zaměstnatelný, je nutné, aby prohluboval a rozšiřoval své znalosti a dovednosti. Organizace jsou na tom stejně. Chtějí-li totiž být úspěšné a konkurenceschopné, musí se věnovat rozvoji svých vlastních zaměstnanců (Koubek, 2015).

Kdo je vedoucí pracovník

Dle Prokopenka (1996) je manažer ten, „kdo řídí a provozuje podnik jménem a v zájmu jednoho nebo více soukromých vlastníků organizace.” Tato definice je pouze jedna z mnoha, ale pro účely této práce je naprosto dostačující.

Od manažera jakožto jednotlivce, který má za úkol vést lidi, podnik, či oddělení, se očekává, že bude disponovat určitými dovednostmi, které jej k této pracovní pozici předurčují. Tyto dovednosti můžeme pro zjednodušení dělit dle Koontz & Weinrich (1998, strana). na:

- Dovednosti koncepční, kdy manažeři chápou organizaci jako celek a dokážou ji koordinovat
- lidské dovednosti manažera předurčují ke správné motivaci zaměstnanců a jejich vedení
- technické dovednosti by měli hlavně manažeři na nižších úrovních, kdy se od nich očekává, že rozumí technikám, postupům a prostředkům v organizaci používaným.

Pro manažery je důležité, aby tyto schopnosti rozvíjeli s časem a s přibývajícimi požadavky doby. Proto se musí manažeři neustále vzdělávat a kontinuálně tak své dovednosti zvyšovat.

Schopnosti a dovednosti manažerů bývají také často děleny na tzv. “hard skills” (odborné znalosti, dovednosti a schopnosti) a “soft skills” (práce s lidmi, mezilidské vztahy).

Vzdělávání a rozvoj manažerů

Dle samotného místa, kde rozvoj manažerů a jejich vzdělávání probíhá, můžeme tento proces dělit na vzdělávání při výkonu práce (“on the job”) a vzdělání mimo pracoviště (“off the job”). Každá z těchto metod má své uplatnění na jinou skupinu manažerů. Zatímco vzdělávání na pracovišti je vhodnější pro řadové zaměstnance či nižší management, tak naopak vzdělání mimo pracoviště se v hojně míře používá při vzdělávání vyššího managementu (Koubek, 2015).

A Case Study in Corporate E-Learning

Případová studie, která byla zkoumána v souvislosti se zpracováním tématu byla provedena v mezinárodní společnosti Tech Mahindra se sídlem v Indii působící převážně v oblasti informačních technologií. Společnost zaměstnává asi 95 tisíc osob v 51 zemích. Během posledních let společnost zavedla e-learning v rámci procesu tréninku a rozvoje svých pracovníků, kterým věnuje zvláštní pozornost a vychovává si je pro vedoucí pozice v rámci korporace.

INTRODUCTION IN CORPORATE E-LEARNING

E-learning ve firemním prostředí je dle teoretických východisek práce druhem online školení podporující cíle rozvíjeného pracovníka i organizace. Mezi důvody využití e-learningu můžeme uvést například potřebu rychle provést změny, zlepšení dovedností či efektivnosti práce zaměstnance, zvýšení konkurenceschopnosti společnosti. Vzhledem k faktu, že dovednosti a znalosti, které máme v současné době mohou být do 3 až 5 let zastaralé tak se e-learning jeví jakožto vhodný nástroj, jak je obnovovat a udržovat.

BENEFITS AND LIMITATIONS OF CORPORATE ELEARNING

Případová studie shrnuje také výhodami a nevýhodami e-learningu. Mezi výhody můžeme zahrnout flexibilitu, snížení nákladů i času na trénink zaměstnanců a jejich nezávislost na konkrétním místě, možnost neustálé a okamžité aktualizace podkladů, možnost využití expertů a diskuse s nimi a taktéž možnost využití dalších moderních technologií.

Mezi nevýhody můžeme zařadit nedostatečnou důvěru k tomuto poměrně novému nástroji, investice do obsahu školení, obavy z technických problém, příliš málo interakce zúčastněných či strachu zaměstnanců z neznámého.

Aby společnost zavedla systém e-learningu efektivně a kvalitně musí na tyto limity brát ohled a v případě jejich výskytu se s nimi vypořádat a zároveň využít všechny výhody plynoucí z těchto možností.

TECH MAHINDRA – A CASE STUDY

Společnost Tech Mahindra spolupracuje s online univerzitou GlobalNxt, mající 9000 studentů ze 72 zemí, společně vytvořili e-learningový program pro 1000 zaměstnanců na vedoucích pozicích. Společnost nabízí v rámci firemního e-learningu zaměstnancům možnost efektivního a neustálého tréninku i mimo pracovní dobu z libovolného místa za pomoci webinářů, online diskusí, případových studií a dalšího. Zaměstnanci mají možnost výběru přihlášení do 6 různých online modulů zahrnující vybrané klíčové oblasti. Tyto moduly jsou vyučovány po celkovou dobu 5 měsíců, to znamená 3 týdny pro každou dílčí část. Výstupem po absolvování všech dílčích částí je 2týdenní období pro vypracování závěrečného projektu.

Absolventi kurzů musí být schopní využít své získané dovednosti, proto se používá k výuce rozdílných technik a vyžadují zapojení zaměstnanců například v řešení modelových situací. Tomuto přístupu reflektuje i aktivní míra zapojení účastníků na úrovni 75 %. Ve výuce je brán zřetel nejen na aktivitu ale také na znalost kontextu situace a osobní zkušenosti.

Ačkoliv měli někteří účastníci před začátkem obavy z průběhu kurzu a technologií s ním spojených. Tomuto faktu přispělo také že mnoho účastníků je již mnoho let po škole a ve zpětné vazbě k projektu uvedli, že považovali za náročné se ke studiu opět vrátit. V konečném důsledku se spoluprací studentů a vyučujících podařilo velmi interaktivní pracovní prostředí.

Společnost Tech Mahindra úspěšně využila možnosti firemního e-learningu jako efektivní možnosti vzdělávání svých zaměstnanců. Sami zaměstnanci hodnotí tuto možnost velmi pozitivně a vidí v ní velkou přidanou hodnotu.

Společnosti obecně mohou využít těchto zkušeností a docílit pomocí nich svých cílů a dát možnost talentovaným zaměstnancům zdokonalit své pracovní výsledky, angažovanost a spokojenost.

2. Výzkumné metody a data

3. Výsledky

4. Diskuze

Závěr

Literatura

KOPECKÝ, K. (2006). E-learning (nejen) pro pedagogy (Vyd. 1.). Hanex. 2015. A Dictionary Of Education. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press.

BARTOŇKOVÁ, H. Firemní vzdělávání. Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5

PROKOPENKO, Joseph A KOL. Vzdělávání a rozvoj manažerů. 1. vydání, Praha: Grada Publishing, 1996, 632 s. ISBN 80-7169-250-6

KOONTZ, Harold a Heinz WEIHRICH. Management. Přeložil Doc. Ing. Václav DOLANSKÝ. 10. vydání, Praha: East Publishing, 1998, 659 s. ISBN 80-7219-014-8.

FOLWARCZNÁ, I.: Rozvoj a vzdělávání manažerů. 1. vyd., Grada Publishing, Praha 2010. ISBN 978-80-247-3067-7.

KOUBEK, J. (2015). Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky (5. rozšířené a doplněné vydání). Management Press.

WONG, Amy & SIXL-DANIELL, Karin. (2015). A Case Study in Corporate E-Learning. International Journal of Advanced Corporate Learning (iJAC). 8. 10.3991/ijac.v8i1.4438.