

Interno izobraževanje

Anita Zagorc

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Novi trg 8, 8000 Novo mesto, Slovenija
anita.zagorc@gmail.com

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Kakšen pomen imajo dodatna izobraževanja znotraj organizacije?

Namen: Namen in cilj raziskave je preučiti in predstaviti dodatna izobraževanja znotraj organizacije in kako dodatna izobraževanja doprinesejo na še boljšo uspešnost organizacij. Cilj naloge je preučiti neko dodatno izobraževanje zaposlenih v podjetju in tudi kako organizacija sama poskrbi za zaposlene ob tem dodatnem izobraževanju, ter koliko to doprinese na nadaljnje razvijanje organizacije ter samo razvijanje znanja za uspešno delovanje organizacije.

Metoda: Kako dosežemo cilje raziskave, uporabljene metode in teoretični pristop.

Rezultati: Konkretni primeri in mnenja zaposlenih. Rezultati kažejo kako pomembna za organizacijo so vsa dodatna izobraževanja. Razberemo tudi, da so vsi zaposleni dokaj motivirani in pripravljeni na izobraževanja in se znajo zelo prilagoditi spreminjajočemu poslovnemu okolju. Rezultati kažejo torej na to, da vsa dodatna izobraževanja v organizaciji so zelo pomembna in dobrodošla. Le z nenehnim izobraževanjem je organizacija lahko dobro stoječa in se obdrži na trgu kljub veliki konkurenci.

Organizacija: Dodatna izobraževanja so namenjena vsem zaposlenim znotraj organizacije. Dodatnih izobraževanj se zaposleni udeležujejo različno, saj so razdeljena vsa dodatna izobraževanja na določeno delo in področje, ki je pomembno za vsakega posameznika oziroma oddelek v organizaciji.

Družba: Z izobraževanjem želimo vplivati na celotno organizacijo, v smislu razvijanja.

Originalnost: Izvirnost študije je v tem kaj je novega v raziskavi, kakšna je vrednost oz. originalnost raziskave.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Omejitve študije je v tem, da smo obravnavali malo število virov.

Ključne besede: izobraževanje, zaposleni, organizacija, poslovna uspešnost, motivacija.

1 Uvod

Človek se uči prav vse življenje. Začne se pri rojstvu s prvimi pogledi in pa vse tam do smrti. Sam proces učenja nikoli ne zamre. Tako, da učenje postaja del našega vsak dana, zato niti ne pomislimo kako pogosto se učimo in česa vsega smo se že naučili. Izobraževanje kot družbena dejavnost in dejavnost posameznika je ključnega pomena za razvoj vsake družbe. Torej izobraževanje poteka skozi vsa obdobja človekovega življenja. To, da nekdo misli, da učenje spada le v obdobje otroštva in mladosti, misli povsem narobe. Učenje se ne konča, ko mladostnik izstopi iz sistema rednega izobraževanja in prevzame druge družbene vloge kot temeljne. Nova znanja so potrebna ves čas tako na delovnem mestu kot v družini. Torej, če

* Korespondenčni avtor.

želimo opravljati neko delo ali pa obdržati delovno mesto, se moramo torej nenehno izobraževati. Leta nazaj je bilo pomembno le bogastvo, danes pa se bogastvo že kaže v znanju, torej se velik pomen daje znanju. Torej vsa podjetja, ki želijo uspeti in na koncu tudi samo obstati morajo veliko vlagati in investirati v samo nadgradnjo znanja.

Izobraževanje zaposlenih pomeni za podjetje pridobivanje novih spretnosti ter različnih možnosti znotraj kakor pa tudi zunaj podjetja. Izobraževanje in usposabljanje zaposlenega je načrtno in sistematično pridobivanje raznih novih znanj. Oblike izobraževanj so lahko različnih oblik in jih poznamo kot samo dokvalifikacija ali prekvalifikacija, nadaljnje šolanje ali študij, obiski raznih seminarjev, delavnic, samoizobraževanje s pomočjo knjig, interneta,...

Seveda pa so le usposobljeni in dobro izobraženi kadri podjetja tisti temeljni steber razvoja, kakovosti in uspešnosti podjetja. Ni važno ali je temeljna dejavnost proizvodnja ali pa opravljanje storitev, v obeh primerih je potrebno zaposlene vseskozi izobraževati in usposablјati. Zato je povsem razumljivo, da dobro stoječe organizacije ogromno posvečajo časa tudi izobraževanju in usposabljanju. Zaposleni imajo v glavnem željo po novem znanju v povezavi z napredovanjem in ne samo po nadaljnjem izpopolnjevanju samega sebe. Zato tukaj velikokrat nastane problem, ker zaposleni pogosto naletijo na ovire, ki jih odvrnejo od dodatnega izobraževanja.

2 Teoretična izhodišča

2.1 Vloga izobraževanja v podjetju

Izobraževanje je kot družbena dejavnost in dejavnost posameznika ključnega pomena za razvoj vsake družbe. Njegova vloga in pomen sta se v zgodovini spreminjala, izobraževanje je bilo temu primerno različno cenjeno in zaželeno, zmeraj pa povezano z razvojem in napredkom. (Jelenc, 1996, str. 7)

Izobraževanje označuje dejavnosti, ki so usmerjene k razvijanju znanja in moralnih vrednot in razumevanju vseh področij življenja. Smoter izobraževanja je zagotavljati mladim ljudem in odraslim podlago za razumevanje tradicij in idej, ki vplivajo na družbo, v kateri živijo, njihovo kulturo in druge kulture ter naravne zakone, in da bi si pridobili jezikovne in druge spretnosti, ki so potrebne za sporazumevanje (Jelenc, 1991, str. 17).

Na motivacijo za izobraževanje zelo odločilno vpliva tudi vrednotenje izobraževanja v družbi in določenem okolju. Družba daje večjo ali manjšo veljavo izobrazbi, znanju in ustvarjalnosti z najrazličnejšimi ukrepi, s tem pa vpliva tudi na motivacijo mladine in odraslih za izobraževanje (Valentinčič, 1983, str. 46).

Ovire, na katere naletijo posamezniki pri izobraževanju, so lahko situacijske ovire kot npr.: pomanjkanje časa, preveliki stroški izobraževanja, prevelika oddaljenost izobraževalnih

institucij, prevelika poraba časa; prisotne so lahko tudi institucijske ovire, kjer gre za ponudbo izobraževalnih programov, za vpisne pogoje, za urnike predavanj; ovire so lahko tudi dispozicijske, kjer gre za lastnosti posameznika, kot so samozavest, odnos do izobraževanja, zmožnost za učenje (Jelenc, 1996, str. 46).

2.2 Izobraževanje zaposlenih v organizaciji

Nadaljnje izobraževanje odraslemu omogoča uresničevanje in razvijanje lastnih sposobnosti, širše uveljavljanje v okolju, uresničevanje osebnih aspiracij. V ozadju se vidi včasih tudi potreba po socialni varnosti, zaradi katere se nekateri trudijo, da pridejo ob delu do potrebne izobrazbe. Želja po novem znanju izvira največkrat iz dela, iz poklicne, družbene in druge aktivnosti. Zato kažejo aktivni družbenopolitični delavci dosti več zanimanja za družbeno izobraževanje kot občani, ki obstajajo ob strani. Zato je permanentno izobraževanje občutena potreba pri visoko strokovnih, znanstvenih, pedagoških in drugih delavcih, katerih delo zahteva nenehno dopolnjevanje znanja. Za razvijanje motivacije za izobraževanje velja marsikdaj pravilo: postavi človeka sredi dejavnosti, ki bo zahtevala od njega več znanja in ustvarjalnosti, pa bo začutil potrebo po nadaljnjem izobraževanju (Valentinčič, 1983, str. 46-47).

Tudi 172. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR 42/2002) govori, da ima delavec pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve zaposlitve in zaradi napredovanja. Pravice in obveznosti izobraževanja so opredeljene tudi v kolektivnih pogodbah.

2.3 Notranje izobraževanje

Učni proces je v organizacijah problemsko usmerjen, samo učenje je skupinsko in ne poteka le v oddelku ali skupini in ne le na eni ravni, temveč tudi med oddelki, skupinami in različnimi ravnmi. Poleg tega se učeča se organizacija uči multilateralno tako, da je edina organizacija, ki se uči na vseh treh ravneh procesa učenja, tako pravil kot razumevanja in načel. Učeča se organizacija dovoljuje nasprotja in konfliktov ne sprejema kot grožnje. Pri učeči se organizaciji gre za preraščanje učenja posameznikov v učno klimo, ki v organizaciji sproža učenje, gre za željo po učenju in ne za prisilo (Jelenc Krašovec, 2003, str. 38).

Znotraj organizacije poznamo več nivojev učenja, in sicer individualno učenje, učenje timov in učenje na ravni organizacije.

2.4 Oblike izobraževanja v organizaciji

Ko govorimo o »učeči se organizaciji« ali o »organizaciji, ki se uči«, mislimo na organizacijo, katera spreminja svoje ravnanje, obnašanje. Vse te spremembe v organizaciji, pa pomenijo hkrati tudi učenje vseh zaposlenih. Organizacija se lahko uči le, kadar se uči vsak posameznik v njej in na koncu tudi še to ni dovolj. Učenje posameznika je sicer nujni, a ne zadostni pogoj za organizacijsko učenje/učenje organizacije. Potrebno je skupno ter vzajemno spreminjanje in vzajemno, skupno učenje. Kolektivno učenje povečuje kompetence organizacije, a hkrati je za to potreben napor in čas.

Tudi za organizacijo velja, da je učenje bolj učinkovito, če se ga zaveda. Natančno mora vedeti, katere spremembe pričakuje ter kako in kje se bodo pokazali učinki učenja in sprememb. Vloge v organizaciji morajo biti jasno razdeljene in posameznik mora natančno vedeti, kaj vse se od njega pričakuje. (Velikonja, 2009, str. 4)

Temeljne oblike izobraževanja (Jelenc, 1996, str. 74):

- Predavanje je oblika, kjer večji skupini ljudi posredujemo neko novo oziroma bolj poglobljeno znanje. Predavatelj ima pri tem pomembno vlogo, ker nastop v vlogi izključenega posredovalca znanja in informacij. Udeleženci imajo pasivno vlogo, saj v glavnem le poslušajo, gledajo in si delajo zapiske.
- Delavnice so podobne projektnem delu. Udeleženci udeležujejo teoretična spoznanja, rezultati pa so nova znanja in spretnosti.
- Tečaj je oblika, pri kateri se učna vsebina udeležencem podaja sistematično, izčrpno in po določenem zaporedju. Gre za srečanje večjega števila ljudi, ki si pridobivajo znanje in spretnosti na točno določenem področju. Tečaj je razdeljen na učne enote z opredeljenimi učnimi cilji, učna metoda pa mora biti primerno izbrana. Pasivna metoda se uporablja predvsem pri posredovanju teoretičnih znanj, medtem ko se pri učenju praktičnih znanj uporablja aktivna metoda. Tečaj traja nekaj tednov in je časovno strnjen. Na koncu se znanje preveri, udeležencem pa se izda potrdilo ali spričevalo.
- Seminar je skupinska oblika izobraževanja, namenjena obravnavi določene teme ali vsebine v krajšem, strnjenem času. Ponavadi traja le nekaj dni, končno znanje pa se tu ne ugotavlja oziroma preverja.
- Mentorstvo je oblika izobraževalnega dela. Sestavljena je iz več med seboj povezanih srečanj, s katerimi se vodja izobraževalnega programa (mentor) vodi udeleženca (učenec) do postavljenega vzgojno-izobraževalnega cilja.
- Inštrukcija je oblika, pri kateri inštruktor nudi organizirano strokovno pomoč, in sicer enemu ali več posameznikom.
- Konzultacija poteka kot medsebojno posvetovanje, pogovor, svetovanje in pojasnjevanje določenega problema. Primerna je za reševanje nepojasnjene problema, ki se pojavi pri učenju ali izobraževanju.
- Svetovanje je posebna oblika, pri kateri strokovnjak (ali druga oseba, ki ima na tem področju nekaj izkušenj) pomaga opravljati težave pri učenju ali izobraževanju. Svetovanje se razume kot vezni člen sodobnega izobraževanja odraslih.
- Akcijsko učenje je oblika, kjer je izobraževanje sestavni del dejavnosti ali akcije. Poteka lahko v resničnem okolju ali v umetno pripravljeni situaciji.
- Daljši izobraževalni program traja več tednov ali meseca.
- Krajši izobraževalni program traja krajši čas, praviloma do enega tedna oziroma največ do enega meseca.

- Predstavitev je oblika, pri kateri se organizira prikaz neke dejavnosti ali pojava, in sicer v resničnih ali umetno pripravljenih okoliščinah. Poznamo različne predstavitve, npr. predstavitev proizvodnega procesa, »dan odprtih vrat« in tako naprej.

3 Kvalitativna metoda in rezultati

Kvalitativna metoda je raziskovanje, ki uporablja kvalitativne metode zbiranja podatkov in analize. Z vodjo oddelka, ki je zadolžen tudi za izobraževanje v organizaciji je bil opravljen intervju. Z v naprej sestavljenimi in zastavljenimi vprašanji, smo želeli pridobiti nekoliko širši pogled v organizacijo izobraževanja in usposabljanja. Intervju je ena od zahtevnejših metod zbiranja primarnih podatkov, vendar pa so tako zbrani podatki eden izmed najbogatejših virov informacij in temelj resničnega razumevanja preučevane problematike. Intervjuvanec je odgovoril na zastavljena vprašanja, katera so v nadaljevanju navedena skupaj s pridobljenimi odgovori.

1. Kako ocenjujete izobraževane v vaši organizaciji?

Izobraževanje je dokaj dobro. Največji problem so finančna sredstva, ki so pri namenu izobraževanja iz leta v leto bolj okrnjena. Je pa poskrbljeno, da se vsak zaposleni na svojem področju, na katerem dela, skrbno udeležuje na dopolnilna in permanentna letna izobraževanja.

2. Ali so v proces izobraževanja in usposabljanja vključeni vsi zaposleni?

Ja pri nas so prav vsi zaposleni vključeni v proces izobraževanja. Seveda ne v vsako izobraževanje, ampak na izobraževanja, ki so potrebna na njihovem področju dela.

3. Kaj mislite da motivira zaposlene po dodatnem izobraževanju?

Malo jih motivira možnost po napredovanju, vendar na žalost ne ravno najbolje. Glede permanentnih izobraževanj, ki pa so že sama po sebi obvezna, pa jih motivira to, da se jim podaljšujejo licence.

4. Kaj menite, so za šolanje bolj zainteresirani mladi ali starejši zaposleni?

Za nadaljnje izobraževanje so zainteresirani nekoliko starejši, ne pa najstarejši. S tem, ko mladi želijo bolj vse na lahki in hitri način s čim manj muke in časa.

5. Kateri dejavniki najbolj vplivajo na same možnosti izobraževanja v podjetju?

Najbolj vpliva finančna zmožnost podjetja kakor pa tudi pripravljenost zaposlenih za pridobivanje novih znanj in spretnosti.

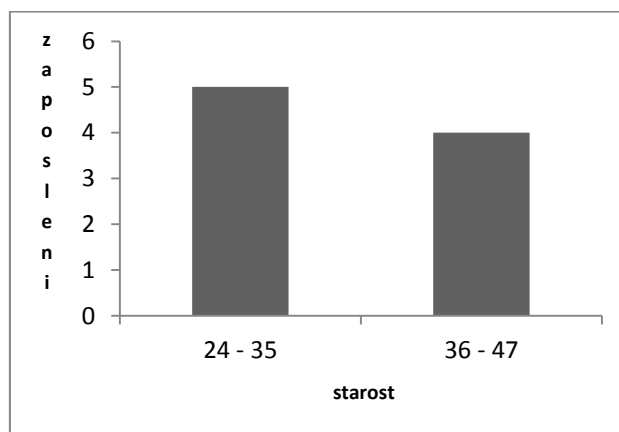
Iz intervjuja je razvidno, da je izobraževanje znotraj organizacije še kako pomembno za doseganje boljših rezultatov in povečanje dobička. V organizaciji je dokaj poskrbljeno za izobraževanje in tudi zaposleni so za izobraževanje zainteresirani in se zavedajo, da tako pripomorejo boljši uspešnosti podjetja. Že na podlagi intervjuja lahko potrdimo tezo, da izobraževanje zaposlenih prispeva k večji uspešnosti organizacije.

4 Kvantitativna metoda in rezultati

Kvantitativno raziskavo smo izvedli z anketo, saj so slednje najpogostejša oblika zbiranja podatkov, ki omogočajo zelo hitro in relativno poceni zbiranje podatkov. Anketni vprašalnik, ki smo ga sestavili in pripravili je bil razdeljen anketirancem, katerim je bila s tem tudi nudena anonimnost.

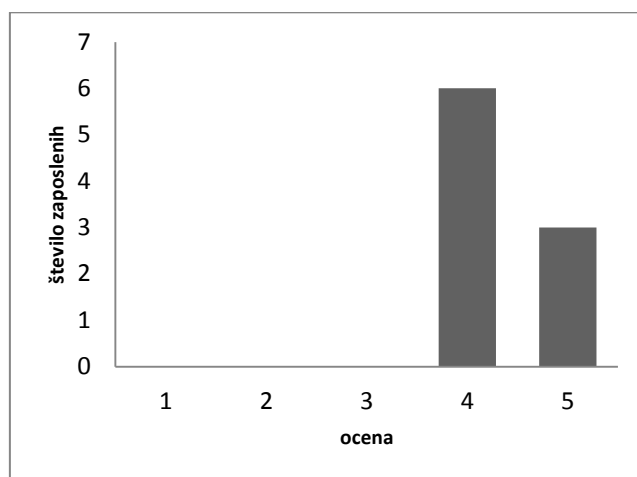
Z anketnim vprašalnikom smo zbirali podatke o objektivnih dejstvih in dogajanju s področja izobraževanja in podatke o željah, mnenjih, stališčih in interesih anketiranih oseb.

Anketa je bila izvedena v znotraj organizacije, na anketo je odgovorilo 9 zaposlenih. Vrnjeni in izpolnjeni so bili vsi anketni vprašalniki. Najmlajši v podjetju ima 24 let, s tem ko najstarejši pa 47 let.



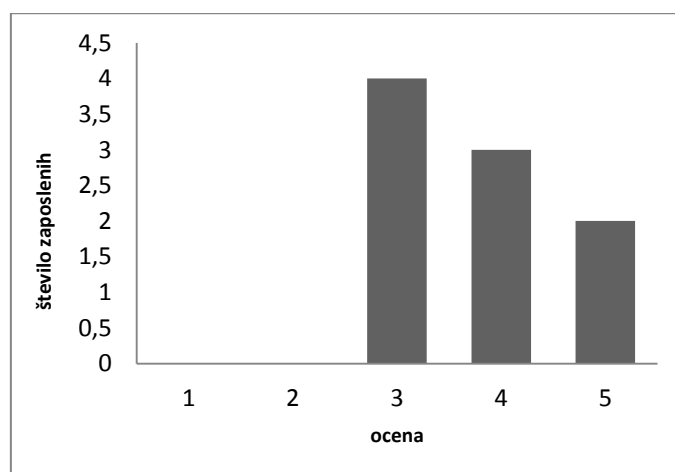
Slika 1. Starost anketirancev

Pet anketirancev je starih med 24 in 35 let, štirje pa med 36 in 47 let.



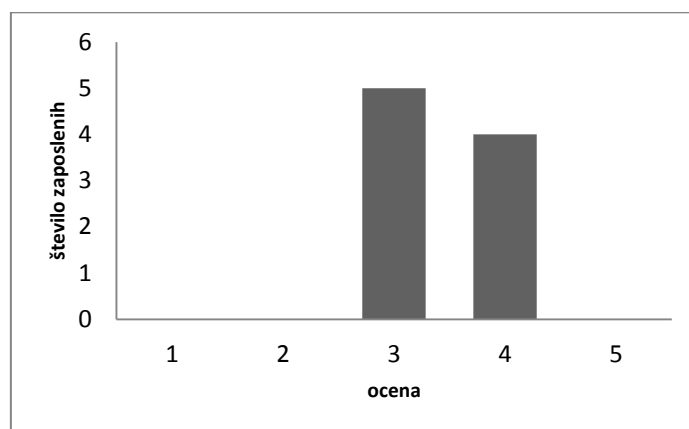
Slika 2. Skrb za izobraževanje v organizaciji

Anketiranci so na prvo vprašanje ali je v organizaciji dovolj poskrbljeno za izobraževanje in usposabljanje ocenili, da je v organizaciji zelo dobro poskrbljeno za izobraževanje in usposabljanje, saj šest jih je ocenilo z oceno prav dobro ostali trije pa z odlično.



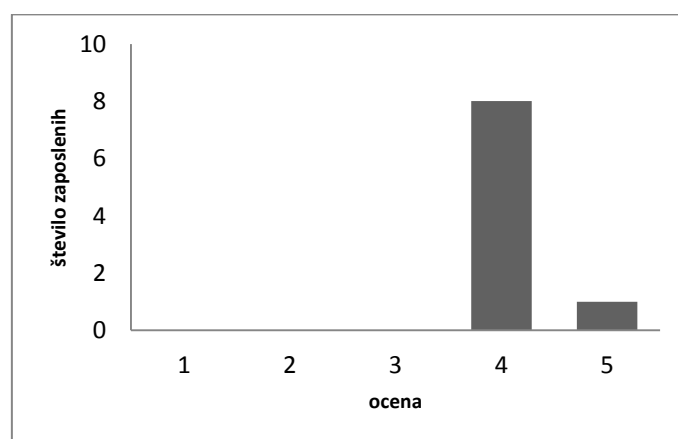
Slika 3. Udeleževanje izobraževanj

Z vprašanjem kako pogosto se udeležujete izobraževanja so štiri anketiranci z oceno dobro ocenili pogostost svoje udeležbe na izobraževanjih. Z oceno prav dobro ocenjujejo trije in dva sta podala oceno odlično.



Slika 4. Vpliv izobraževanja na uspešnost organizacije in prenos na ostale zaposlene

Pri vprašanju ali lahko prenašate pridobljeno znanje po končanem izobraževanju v delovno okolje in med sodelavce se je odločilo pet anketirancev in ocenilo z oceno dobro, da lahko svoje znanje po končanem izobraževanju prenašajo tako v delovno okolje kot med ostale sodelavce. Štirje so to še podkrepili z oceno prav dobro.



Slika 5. Vpliv izobraževanja na boljše, lažje in kakovostnejše delo

Vprašanje kako ocenjujete ali zaradi dodatnih izobraževanj boljše, lažje oziroma bolj kakovostno opravljate svoje delo?

Kar osem anketirancev je ocenilo, da izobraževanje prav dobro vpliva na to, da se delo opravlja boljše, lažje in kakovostnejše. Eden anketiranec pa je ocenil, da izobraževanje na vse to vpliva odlično.

5 Razprava

Določene organizacije so zaradi vse močnejše konkurence začele nižati cene svojim storitvam. Žal se to posledično kaže kasneje tudi na sami kakovosti storitev. Ko se vzame nekaj na eni strani se to potem tudi pozna na drugi strani. Žalostno je, da na koncu to občuti

tudi potrošnik, ki za storitev ni dobil tiste prave kvalitete. Tako tudi izobraževanja v organizacijah niso več tisto kar bi lahko bila in morala biti.

Na podlagi intervjuja je bilo ugotovljeno, da organizacija izobraževanja izvaja in podpira. Da so vsi zaposleni vključeni v proces izobraževanja in da je to zelo dobra rešitev za kakovost dela. Motivacija pri zaposlenih ni ravno najboljša, saj v glavnem obvezna izobraževanja obiskujejo zaradi podaljšanja licenc, le malo je takih, ki verjamejo v to, da bodo z dodatnim znanjem lažje napredovali. Najslabše je z mladimi, saj slednji želijo vse na lahki in hitri način in niso pripravljeni na dodatna izobraževanja. Je pa tudi problem, ker v podjetju izobraževanja niso ravno tisto kar bi si želeli, da bi bila, saj jih pri tej želji zelo ovira finančna zmožnost podjetja. Žal to zelo vliva na kakovost in delo podjetja, saj vemo, da izobraževanje znotraj podjetja je za podjetje zelo pomembno, saj lahko le izobražen kader pripomore k boljšemu razvoju podjetja.

Analiza ankete je bila narejena na podlagi devetih vrnjenih anketnih vprašalnikov. Najmlajši v podjetju ima 24 let in najstarejši 47 let. Torej podjetje je z dokaj mladim kadrom. Na podlagi rezultatov v anketi lahko potrdimo, da je za zaposlene (kljub finančnim oviram) glede izobraževanja dobro poskrbljeno in se ga tudi udeležujejo. Po izobraževanju lahko prenašajo svoje znanje na ostale zaposlene in na samo delo. So pa prepričani, da izobraževanje zelo dobro vpliva na boljše, lažje in kakovostnejše delo. Torej na podlagi rezultatov lahko potrdimo, da izobraževanje prispeva k večji uspešnosti podjetja.

6 Zaključek

Organizacija so predvsem zaposleni, ki uresničujejo politiko oziroma cilje organizacije. Organizacija pa lahko cilje dosega le z dobro izobraženo in usposobljeno delovno silo, ki se je sposobna in pripravljena spoprijeti z novimi izzivi. Zato je vlaganje v znanje in sicer v izobraževanje danes nujnost, saj je konkurenčnost na trgu močna. Le organizacija, ki je usmerjena v nenehno učenje, lahko vzdrži vse ostrejšše konkurenčne razmere. Seveda pa samo izobraževanje še ne pomeni ustvarjanje znanja. Za uspešno izobraževanje je potrebno povezovanje razvoja zaposlenih z vizijo in strategijo organizacije.

V organizaciji je pomemben prav vsak zaposleni. Pomembno je vsako delo posameznika, ki pa ne more biti dobro opravljeno, če podjetje ne posveča dovolj pozornosti izobraževanju in usposabljanju. Izobraževanje pa je dolgoročen proces, zato je zelo pomembno, da ima organizacija oblikovano strategijo izobraževanja, ki vključuje vse udeležence. Le to je pravi ključ do uspešnega podjetja.

Zelo pomembno vlogo pri izobraževanju ima tudi vodstvo podjetja. Njihova glavna naloga je poleg organizacije izobraževanja tudi motiviranost vseh zaposlenih. Hkrati pa vodstvo z lastnim izobraževanjem izgrajujejo svojo kredibilnost v organizaciji in s tem postavljajo zgled ostalim zaposlenim.

Zaključim lahko s stavkom, da le z razvojem zaposlenih organizacija izrablja ves svoj potencial, in s tem najbolj prispeva k poslovnem uspehu.

Reference

1. Jelenc Krašovec, S. (2003). *Univerza za učečo se družbo: kako univerza sledi tokovom sodobnega izobraževanja*. Ljubljana: Sophia.
2. Jelenc, S. (1996). *ABC izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
3. Jelenc, Z. (1991). *Terminologija izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
4. Valentinčič, J. (1983). *Sodobno izobraževanje odraslih (temelji, organizacija, metode)*. Ljubljana: Dopisna delavska univerza Univerzum.
5. Velikonja, M. (2009). *Interno izobraževanje in učenje v izobraževalnih organizacijah kot pomemben dejavnik razvoja kakovosti*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.

Anita Zagorc je diplomirana organizatorica dela, izredna študentka magistrskega študija na Fakulteti za organizacijske študije Novo mesto.

Internal education

Abstract:

Research Question (RQ): The importance of internal trainings in an organization.

Purpose: The purpose of research is to examine and present internal trainings in an organization and their contribution to greater success of an organization. The paper studies employee training in a company, how the organization itself looks after its employees during training, how trainings contribute to further development of organization and the advancement of knowledge for successful operation of organization.

Method: How to achieve the purpose of research, used methods and theoretical approach.

Results: Specific examples and opinions of employees. Results show the importance of trainings for an organization. We can see that all employees are fairly motivated and ready to participate in trainings and can adapt to changing business environment very well. The results demonstrate that all trainings in the organization are very important and welcome. Only with continuous learning, the organization can be successful and survive in the market despite strong competition.

Organization: Trainings are designed for all employees inside an organization. Different employees participate in trainings in a different way as all trainings are divided into certain work and fields that are important for each individual or department in an organization.

Society: Trainings have an impact on the whole organization by contributing to its development.

Originality: The originality of study is what was new in the research, what is the value and originality of research.

Limitations/Future Research: Research was limited to a small number of sources.

Keywords: trainings, employees, organization, business performance, motivation.