



Tadeja Ozebek

IBM SLOVENIJA IN E-IZOBRAŽEVANJE Primeri dobre prakse

IBM Slovenija je del globalne korporacije IBM, ki je navzoča v več kot 170 državah. Ukvarja se z informacijsko tehnologijo in je na tem področju ena vodilnih na svetu. Zaposluje približno 400 tisoč ljudi. IBM že nekaj let ustvarja in sledi globalne trende na področju IT – to so storitve v oblaku, digitalizacija, internet stvari, kognitivni sistemi in podobno. Da lahko zaposleni sledijo tem trendom, je IBM oblikoval platformo e-izobraževanj, ki dopolnjuje klasična izobraževanja. Ker so strokovnjaki z določenih področij razpršeni po vsem svetu, je e-izobraževanje priročna oblika, kako doseči izobraževalne učinke brez dolgih potovanj in odsotnosti. Izobraževanje je v IBM zelo pomembno – poudarjeno je na kadrovski ravni in ravni osebnih ciljev. Redno spremljanje trendov ter dodatno izobraževanje in usposabljanje so del vsakdana vsakega IBM-ovca v vseh državah po svetu in to velja tudi za Slovenijo. To IBM Slovenija dokazuje tudi z že večkratnim prejemom priznanja TOP 10 Izobraževalni management, ki ga podelujeta Planet GV in Inštitut SOFOS.

Ko govorimo o e-izobraževanju v IBM, ne govorimo le o »klik« e-izobraževanjih, ki so ustvarjena predvsem za usvajanje lažjih in krajših tem. Govorimo predvsem o uporabi tehnologije z namenom kar najbolj približati izobraževanje ljudem in poskrbeti, da bo čas, ki ga zaposleni vložijo v izobraževanje, resnično dobro izkoriščen. Tako so na IBM-ovih internih straneh postavljeni določeni moduli (vsak posameznik si jih lahko izbere glede na naloge, ki jih opravlja v podjetju IBM), znotraj teh modulov pa so oblikovane različne poti učenja, ki ustrezajo različnim stilom učenja (avdio- in videovsebine, kvizi oziroma preverjanje znanja, učenje na primerih in podobno).

Še pomembneje pa je, da se tehnologija uporablja za osebni stik s predavatelji. To pomeni, da prek različnih IT-plattform znotraj podjetja potekajo tudi osebne diskusije, učenje v majhnih skupinah z udeleženci z vsega sveta, kjer jih na večdnevni virtualnih delavnicah predavatelji vodijo skozi celoten spekter tematike. Tako se zaposleni razvijajo v profesionalnem smislu, se certificirajo in spoznavajo strokovnjake s svojega področja z vseh koncev sveta. Delo poteka v skupinah, sodelujoči skupaj na podlagi naučenega ustvarjajo lastne rešitve, ure izobraževanja pa se vodijo v posameznikovem izobraževalnem profilu.

Kako se torej zaposleni in njihovi nadrejeni odločajo, katerih e-izobraževanj se bodo udeležili? Izbor je odvisen od tega, na katerem področju se želi zaposleni izpopolnjevati,

oziroma od tega, kaj narekujejo poslovne potrebe. Upoštevajo se tudi trenutna znanja in kompetence zaposlenega, ki jih ta ocenjuje skupaj s svojim nadrejenim v okviru rednih medletnih razgovorov. Platforme omogočajo hitro iskanje želenih izobraževanj, ponujajo resnično širok spekter tematik in nivojev znotraj teh tematik in ni pretirano reči, da lahko vsak zaposleni v tej široki ponudbi najde nekaj zase – pa naj gre za izobraževanja o upravljanju časa, za tehnične IT-certifikacije ali učenje o novih IBM-ovih produktih in IBM-ovih vrednotah.

Z grajenjem močne e-izobraževalne skupnosti IBM dosega vsakega od svojih zaposlenih ter s tem omogoča stalen profesionalni razvoj, prilagojen posameznikovim učnim stilom in njegovim potrebam.