

# Središče za samostojno učenje v podjetju

Aleksander  
Pokovec  
Video Center,  
d. o. o.

**V** razmerah velike konkurence nosijo managerji čedalje večjo odgovornost in vse težje breme. Zagotavljanje kakovosti, izpolnjevanje rokov in zadovoljevanje potreb strank zahtevajo tudi od zaposlenih v proizvodnji, prodaji, financah in strokovnih službah zavzetost. Nenehna prezaposlenost, popoldansko delo in breme odgovornosti postopoma vodijo v stres, bolezni in probleme v družini. Sčasoma se ti problemi pokažejo tudi v manjši uspešnosti na delovnem mestu. Dolgoročno je lahko uspešen samo tisti, ki zna uskladiti poslovno uspešnost, zdravje, osebno srečo in družinsko življenje.

## NAMEN SREDIŠČA ZA SAMOSTOJNO UČENJE

V svetu imenujejo tako središče »training resource center«. Največji razmah je ta novost doživela v zadnjih petih letih. Analize kažejo, da tovrstno izobraževanje daje zelo dobre rezultate, poleg tega pa odlično vpliva na motivacijo.

Sistem izobraževanja je zastavljen tako, da se lahko zaposleni izobražujejo sami in da so jim brezplačni izobraževalni programi na voljo v okviru matičnega podjetja.

Pomembno je tudi to, da programi niso namenjeni le strokovnemu usposabljanju, marveč tudi posameznikovemu osebnemu razvoju, zdravemu življenju in prehrani, vzgoji otrok ter boljšim odnosom s partnerjem.

V uspešnih podjetjih se namreč vse pogosteje pojavlja problem, da managerju v desetih ali petnajstih letih uspe v karieri, vendar to negativno vpliva na njegovo zdravje, družino in odnose z otroki. To se mu v drugi polovici kariere maščuje. Tak manager postane zaradi osebnih problemov bistveno manj uspešen.

Podobno je z drugimi zaposlenimi na odgovornih in strokovnih delovnih mestih, od katerih se nenehno pričakujejo dobri rezultati.

*Z znanjem lažje prenašamo vse večjo obremenjenost.*

## SAMOIZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH

Vsak posameznik ima lastne probleme in delno tudi cilje v zvezi z izboljšanjem svojih sposobnosti oziroma načinom rešitve določenega problema.

Središče za samostojno učenje je zasnovano kot učinkovit dodatek klasičnim oblikam izobraževanja (seminarjem in delavnicam), ki zaposlenim omogoča, da odkrijejo, kako lahko svoje probleme uspešno rešujejo tudi sami, seveda pod pogojem, da imajo na voljo najboljše programe, iz katerih lahko črpajo koristne ideje.

Zato bi morala podjetja v središča vključiti predvsem uspešne svetovne programe za poslovno področje in področje osebnega razvoja. Za lažje spremljanje izposoje programov mo-

Programi središča za samostojno učenje so življenjski in narejeni tako, da gotovo vsakdo v njih dobi ideje za boljše in učinkovitejše delo. Obenem ga opozarjajo na napake, ki jih dela in se jih je morda že tako navadil, da se jih niti več ne zaveda. Zaposleni lahko izbirajo med strokovno literaturo, avdiokasetami, videoprogrami in e-učenjem.

Izbirajo lahko tudi problemska področja, ki jih zanimajo: poslovna problematika, osebna problematika, družinska problematika

ra imeti središče za samostojno učenje tudi programsko opremo za izposojno in opremo, ki omogoča tudi pripravo statistike, koliko zaposlenih ima izposojene posamezne programe in kakšna je dinamika izposoje izobraževalnega gradiva. Hkrati pa evidenca omogoča tudi to, da se hitreje poišče, pri katerem uporabniku je program, po katerem povprašujejo tudi drugi zaposleni.

Za spodbujanje zaposlenih, kako naj v izobraževalnem gradivu iščejo koristne ideje, ima središče liste za uporabnike. Zaposleni vanje zapisujejo napake/ideje, ki jih dobijo pri študiju programa, in sicer:

#### Napake

Napake, ki jih delam sam (kako in kdaj jih bom odpravil)

Napake, ki jih delajo sodelavci (kako in kdaj jih bom opozoril nanje)

#### Ideje

Ideje, ki jih lahko uporabim sam (kako in kdaj jih bom uporabil)

Ideje, ki jih bom predstavil sodelavcem (kako in kdaj jim jih bom predstavil)

Pomembni so tudi odzivni listi – obrazci za oceno programa za zaposlene, ki bodo uporabljali in se samoizobraževali s programi središča za samostojno učenje.

Na podlagi tega obrazca se lahko spremlja:

- kdo si je izposodil določene programe,

- kako ocenjujejo program in koliko jim je koristil,
- komu bi ga še priporočili.

Z odzivnimi listi se lahko spremljajo odzivi uporabnikov in njihovih potreb po dopolnilnemu gradivu za posamezno področje.

### PREDNOSTI SREDIŠČA ZA SAMOSTOJNO UČENJE ZA PODJETJE

- Zakladnica idej z vsega sveta o tem, kako delajo najboljše. Zaposleni lahko v njej poišče koristne predloge za izboljšave pri lastnem delu in pri delu svoje skupine. Sistem stalnih izboljšav je tudi cilj učečega se podjetja.
- Vodstveni in strokovni delavci lahko na podlagi programov iz središča nadaljujejo razvijanje svojih sposobnosti, učinkovitosti in uspešnosti. Podjetje s tem veliko pridobi. Hkrati pritegnejo in motivirajo za samoizobraževanje tudi druge zaposlene.
- Izbira najboljših videoizobraževalnih programov, avdio kaset, knjig, e-učenja in CD-ROM-ov, prilagojena potrebam podjetja. Video filmi so zelo dober pripomoček za samoizobraževanje in izvedbo internih delavnic z lastnimi moderatorji.
- Za razmeroma majhna sredstva, ki jih podjetje vложи, lahko veliko pričakuje.
- Vložek v središče se lahko preračuna v vložek na zaposlenega v enem letu. Ker je središče dolgoročna naložba, pomeni velikokrat manjši vložek na zaposlenega na leto.
- Če izobraževanje pripomore samo k enodotni večji učinkovitosti pri delu, se podjetju investicija povrne že v nekaj mesecih.
- Podjetje pridobi ugled tudi s tem, ker skrbi za razvoj svojih zaposlenih. To je pomembno v očeh strank in tudi v očeh zaposlenih.

- Ko se zaposleni navadijo tovrstnega izobraževanja, vzamejo pobudo za svoj razvoj delno tudi v svoje roke in tako podjetje posredno prihrani pri drugih klasičnih oblikah izobraževanja. Predvsem pa samostojno učenje zaposlenih praviloma poteka zunaj rednega delovnega časa.
  - Ker podjetje središče dopolnjuje z novostmi, stalno spremlja dogajanje v zvezi s tem po svetu.
  - Središče je zaposlenim stalno na voljo. Programe lahko uporablja vsak, ki želi s samostojnim učenjem razvijati in izpopolnjevati svoje znanje, veščine in sposobnosti.
  - Na osnovi napredka tistih, ki se samoiniciativno izobražujejo, lahko odgovorni v podjetju samostojno učenje svetujejo in priporočajo tudi drugim zaposlenim.
- Zaposleni si lahko izbirajo najustreznejši čas za izobraževanje.

### **PREDNOSTI SREDIŠČA ZA SAMOSTOJNO UČENJE ZA ZAPOSLENE**

- Kraj, kjer lahko najdejo rešitve v zvezi s službenimi ali osebnimi problemi.
- Ugotovijo, da lahko stalno preobremenjenost z delom rešijo z boljšo organizacijo časa in osebno učinkovitostjo.
- Velika motivacija in dodatno znanje za doseganje boljših rezultatov.
- Zgledujejo se lahko po najuspešnejših in priznanih modelih v svetu, kako si zagotoviti poslovni uspeh, osebno rast in zadovoljstvo.
- Pozitiven in bolj aktiven pristop k reševanju problemov. Zaposleni – te izkušnje imamo iz prakse – po določenem času spoznajo, da vzroki za njihove probleme niso tam, kjer so mislili, da so – to je v njihovi okolici –, temveč v njih samih.
- Večje zadovoljstvo zaposlenih in krepitev pripadnosti podjetju, ki jim omogoča, da pridobivajo novo znanje in lažje rešujejo probleme.