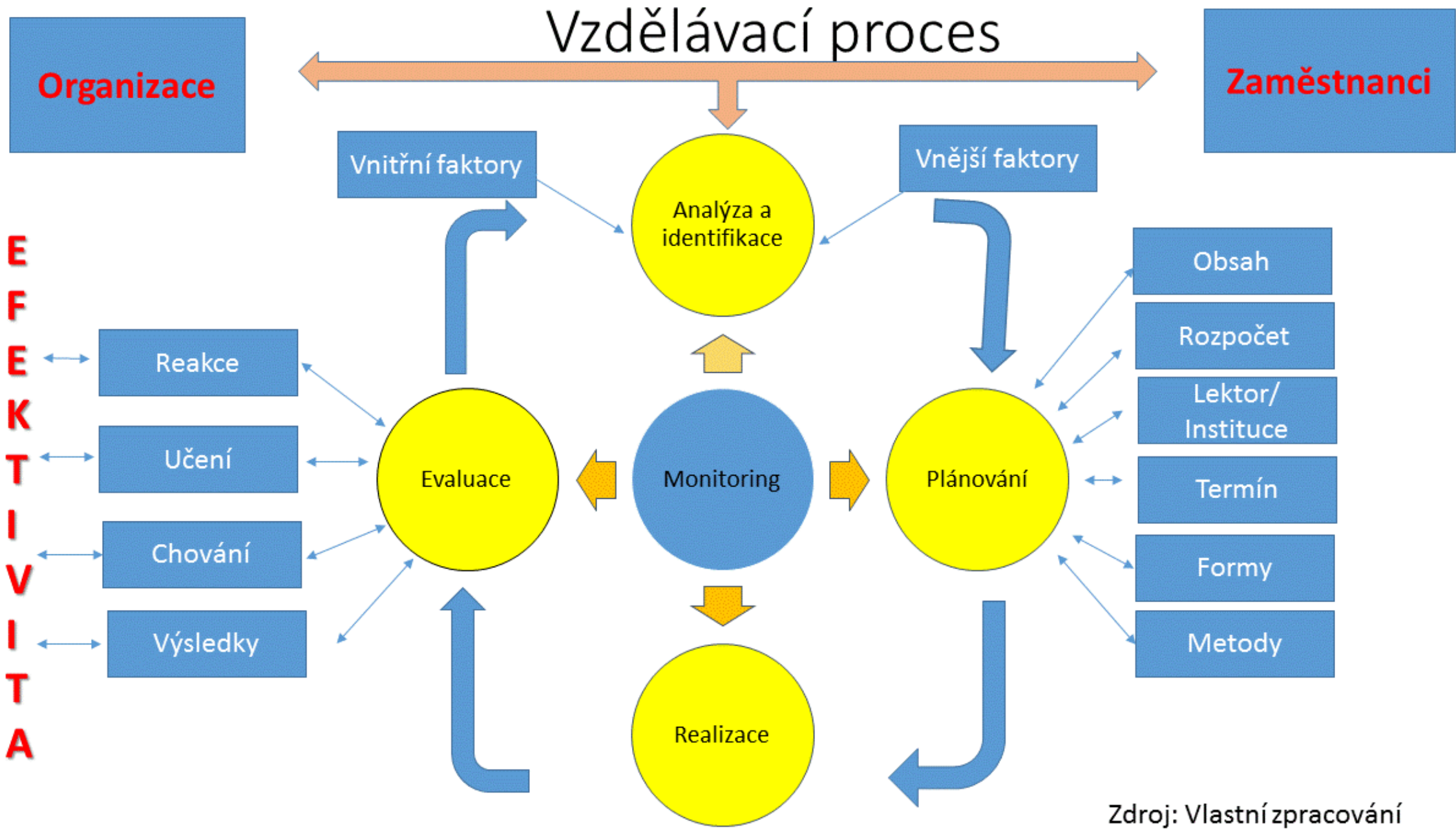


Faktory ovlivňující efektivitu vzdělávání

PhDr. Markéta Šnýdrová, PhD.



Zdroj: Vlastní zpracování

Efektivita vzdělávání

- Nejproblematictější oblast vzdělávacího procesu
- Velmi důležitá součást vzdělávacího procesu
- Mnoho modelů a metod ověření získaných znalostí a dovedností
- **Mnoho faktorů, které výsledek vzdělávací akce ovlivňují**

Výzkum

- Focus groups - 6
- Termíny: březen-duben 2016
- Délka 1 Focus group: 90 minut
- Zaměřeno na: Faktory ovlivňující efektivitu vzdělávání
- Počet účastníků v rámci jedné focus group: 9 (celkem 54 respondentů)
- Složení
 - Zaměstnanci
 - Personalisté/HR specialisté/specialisté vzdělávání
 - Manažeři v 1. úrovni řízení
 - Manažeři na střední úrovni řízení
 - Top manažeři
- Zastoupení dle velikosti podniku – vždy alespoň dva respondenti zastupující velký, střední a malý podnik

Výzkum

- Téma
 - Jaké faktory nejvíce ovlivňují výsledek vzdělávání?
 - V čem vidíte největší problémy u jednotlivých faktorů ovlivňujících efektivitu vzdělávání?
 - Které vzdělávací metody jsou nejvíce využívány a které považujete za nejefektivnější?
 - Jakou roli hraje pro efektivitu vzdělávání lektor, popřípadě vzdělávací instituce?
 - Co je největším motivátorem pro účast na vzdělávací aktivitě?
 - V čem vidíte největší přínos vzdělávání pro organizaci a zaměstnance?

Výsledky

Jaké faktory nejvíce ovlivňují výsledek vzdělávání?

- Motivace účastníků
- Správná volba tématu, vycházející z analýzy potřeb
- Provedení analýzy potřeb
- Přístup organizace ke vzdělávání/ firemní kultura
- Lektor
- Vzdělávací formy a metody
- Rozpočet
- Plánování vzdělávací akce
- Vlastní realizace
- Hodnocení vzdělávací akce a jeho metody
- Kvalita

Tabulka 1 Pořadí důležitosti faktorů ovlivňujících efektivitu vzdělávání

Pořadí	Název faktorů	Pořadí podle Metody alokace 100 bodů (nenormované váhy)	Výpočet normovaných vah
1	Přístup organizace ke vzdělávání/ firemní kultura	16	0,16
2	Motivace účastníků	14	0,14
3	Správná volba tématu, vycházející z analýzy potřeb	12	0,13
4	Kvalita	10	0,12
5	Rozpočet	9	0,09
6	Lektor	8	0,08
7	Vzdělávací formy a metody	7	0,07
8-11	Provedení analýzy potřeb	6	0,06
8-11	Plánování vzdělávací akce	6	0,06
8-11	Vlastní realizace	6	0,06
8-11	Hodnocení vzdělávací akce a jeho metody	6	0,06

Zdroj: Vlastní zpracování

Ke zpracování pořadí důležitosti jednotlivých faktorů byla použita Metoda alokace 100 bodů, podle níž byly stanoveny váhy (normované i nenormované) vlivu jednotlivých faktorů na efektivitu vzdělávání. Metoda byla užitá v rámci všech Focus groups, tabulka 1 pak ukazuje průměr všech výsledků. Následně pak byly vyvozeny závěry pro zkoumanou oblast.

Výsledky – I. část

- **V čem vidíte největší problémy u jednotlivých faktorů ovlivňujících efektivitu vzdělávání?**

1. Přístup organizace ke vzdělávání/ firemní kultura (organizace neklade důraz na vzdělávání, vzdělávání je pouze záležitostí zaměstnanců, obava z příliš vzdělaných lidí (podřízených/kolegů), vzdělávacích aktivit je příliš mnoho - zaměstnanci jsou převzdělaní či zahlceni)
2. Motivace účastníků (nechuť na sobě pracovat, povinnost účastnit se, účast na kurzu mimo pracovní dobu, ztráta času)
3. Správná volba tématu, vycházející z analýzy potřeb (téma nevychází z analýzy potřeb, téma se nezaměřuje na problémovou oblast, dochází k překrývání částí tématu)
4. Kvalita (nízká kvalita výkladu, nízká kvalita vzdělávací instituce, špatná prezentace)
5. Rozpočet (nízký rozpočet/příliš velký –snaha jen utratit peníze nezájem o kvalitu)

Výsledky – II. část

- **V čem vidíte největší problémy u jednotlivých faktorů ovlivňujících efektivitu vzdělávání?**

6. Lektor (osobnost /arogance, nekomunikativnost, nízká autorita/, nedostatečné znalosti a dovednosti, nízké EQ, neschopnost reakce)
7. Vzdělávací formy a metody (nutnost propojení s praxí)
8. – 11. Provedení analýzy potřeb (často analýza není provedena, analýza provedena nedostatečně)
8. – 11. Plánování vzdělávací akce (špatně naplánované jednotlivé oblasti, nedostatečný čas)
8. – 11. Vlastní realizace (odklánění se od plánu a od tématu, vstup externích faktorů i interních faktorů)
8. – 11. Hodnocení vzdělávací akce a jeho metody (není prováděno, je prováděno částečně či formálně, neochota se již akcí zabývat, nevhodně zvolené metody nebo nedostatečně provedená akce)

Výsledky

Které vzdělávací metody jsou nejvíce využívány a které považujete za nejefektivnější?

Nejčastěji využívané metody	Nejefektivnější metody
Přednáška	Couching
Seminář	Mentoring
Případové studie	Asistování, konzultace
E-learning	Instruktaž
Mentoring	Simulace a Případové studie
Instruktaž	Samostudium

Zdroj: Vlastní zpracování

Pravidlo 70*20*10

Výsledky

Jakou roli hraje pro efektivitu vzdělávání lektor, popřípadě vzdělávací instituce?

- Jeden z nejdůležitějších faktorů majících vliv na výsledek vzdělávací aktivity
- Důležitá je osobnost lektora, jeho schopnost komunikace s účastníky, sociální a emoční inteligence, schopnost reakce na dotazy, znalost problematiky, schopnost aplikace do praxe
- Interní X externí lektor
- Kvalita vzdělávací instituce (možnost ověření referencí, mnoho vzdělávacích společností, nízká kvalita některých společností, neschopnost reakce na požadavky klienta, nekompetentní personál, špatné prostory, kvalita neodpovídá ceně)

Výsledky


Co je největším motivátorem pro účast na vzdělávací aktivitě?

- Udržet si zaměstnání
- Osobní rozvoj
- Naplnění osobních cílů
- Vize kariérového postupu
- Podporující firemní kultura
- Snaha úspěšně absolvovat ověřovací testy
- Získání nových znalostí a dovedností
- Zvýšení mzdy/platu
- Lepší uplatnění na trhu práce
- Navázání nových kontaktů

Výsledky

V čem vidíte největší přínos vzdělávání pro organizaci a zaměstnance?

Organizace

- Zvýšení odbornosti zaměstnanců  udržení místa na trhu
- Udržení kvalitních zaměstnanců/talentů
- Zvýšení prestiže organizace jako zaměstnavatele
- Zlepšení know how
- Stabilizace zaměstnanců
- Zavedení „firemního jazyka“ – v případě velkých kurzů
- Provázání jednotlivých zaměstnanců napříč firmou

Zaměstnanec

- Zlepšení postavení v organizaci / týmu, lepší platové ohodnocení
- Získání nebo prohloubení kvalifikace
- Lepší možnost uplatnění na trhu práce
- Zvýšení prestiže
- Zvýšení flexibility a kreativity
- Navázání kontaktů napříč organizací

Doporučení na možnosti ovlivnění identifikovaných faktorů

- Cíleně zvyšovat motivaci zaměstnanců ke vzdělávání a rozvoji (manažer) a propojit vzdělávání s hodnocením
- Kvalitně provádět všechny fáze vzdělávacího procesu
- Dbát na kvalitu vzdělávacích kurzů po všech stránkách (obsah, lektor, prostory, atd.)
- Zvolit takové metody, které umožňují praktickou aplikaci (couching, mentoring...)
- Sledovat návratnost investic, respektive stanovovat kritéria, na jejichž základě bude efektivita vzdělávání posuzována a hodnocena.
- **Omezit množství vzdělávacích aktivit na aktivity skutečně potřebné pro zlepšení znalostí a dovedností zaměstnanců a na aktivity umožňující rozvoj zaměstnanců – DBÁT NA KVALITU, NIKOLIV NA MNOŽSTVÍ VZDĚLÁVACÍCH AKCÍ**
- **AKCENTOVAT POTŘEBU KVALITNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ JAKO JEDNU ZE ZÁKLADNÍCH HODNOT ORGANIZAČNÍ KULTURY**

Kontakt

PhDr. Markéta Šnýdrová, PhD.

Vysoká škola ekonomie a managementu

marketa.snydrova@vsem.cz

Děkuji Vám za pozornost.