
Případové studie

Příklady správné praxe: ... zkušenost z Rakouska

(autor případové studie: MERIG)

Tato zpráva o případové studii popisuje pilotní fázi projektu v jednom rakouském mikropodniku, působícím v oblasti poradenství a služeb. Společnost má tři zaměstnance na pozicích seniorských a juniorských manažerů projektů, kteří se věnují oblastem výzkumu odborného vzdělávání a regionálního i organizačního rozvoje.

Společnost se hodnocení souboru nástrojů TrainSME účastnila od počátku celého procesu. Zapojila se i do přípravné a konečné fáze pilotního testování.

Zapojení do pilotního testování

Přípravná fáze pilotního testování se zaměřovala převážně na první dojmy ze souboru nástrojů TrainSME. Zkušebními uživateli a hodnotiteli první verze byli jeden manažer a jeden řadový pracovník. Vedle některých komentářů k technickým aspektům, které ještě nebyly v této testovací verzi funkční, uvedli oba hodnotitelé, že kvůli velkému množství článků, kontrolních seznamů, dotazníků a dalších nástrojů pro ně bylo velice nesnadné celkově se v této nabídce zorientovat a najít „správnou cestu“.

Konečná fáze pilotního testování se zaměřila na uplatnění nabízených profilačních nástrojů, výsledků i doporučení a na školení, která se věnovala některým identifikovaným vzdělávacím potřebám.

Výsledky získané prostřednictvím nástroje pro vytváření profilu organizace odpovídají podle manažera skutečné situaci. Všechny čtyři části nástroje byly vyhodnoceny kladně na „semaforu“ byla zelená. To ukazuje, že společnost si je významu rozvíjení lidských zdrojů dobře vědoma.

V dalším kroku vyzkoušel manažer a jeden řadový pracovník nástroj pro vytváření profilu pracovníků. Výstupy tohoto procesu porovnávání stávajícího a cílového profilu jsou následující: výsledky části „odborné a metodické kompetence / dovednosti“ upozornily na některé nedostatky v uplatňování kompetencí potřebných k plnění úkolů tohoto pracoviště, v úsilí o vysokou kvalitu práce a v jazykových znalostech. V části „sociální a komunikační kompetence / dovednosti“ se ukázalo, že je nutné zdokonalit komunikační dovednosti.

Vzdělávací kurz

Na základě výsledků nástroje pro vytváření profilu pracovníků se školitel, manažer a zaměstnanec dohodli na kurzu komunikačních dovedností, který by zaměstnanci co nejvíce pomohl, protože komunikace je pro plnění jeho úkolů velmi důležitá. Společně s účastníky jiných organizací byl uspořádán kurz na téma „Vystupování a prezentační dovednosti“. V jeho rámci se konal jednodenní workshop s teoretickými i praktickými částmi, například:

- teoretický základ,
- diskuse,
- kontrolní seznamy,
- videotrénink s individuálně podávanou zpětnou vazbou,
- definování osobních cílů.

Zpětná vazba

Ve fázi zpětné vazby následující po testování a vzdělávacím kurzu účastník uvedl, že TrainSME nedokázal zcela identifikovat vzdělávací potřeby podrobně, ale podařilo se mu podat obecný obrázek. Při diskusi o obsahu kurzu mluvil účastník se školitelem o svých názorech, myšlenkách a potřebách dalšího vzdělávání na poli komunikačních dovedností.

Celkově lze říci, že soubor nástrojů TrainSME, zejména nástroj pro vytváření profilu pracovníků, poukázal na prvky s potenciálem ke zlepšení. TrainSME je možné pokládat za dobrou metodu pro poskytování obecné zpětné vazby a všeobecných návrhů týkajících se konkrétních vzdělávacích potřeb. Tento soubor nástrojů je také dobrým východiskem pro diskuse se vzdělávacími institucemi (školiteli) při vymezování obsahové náplně kurzů a školení. Rovněž podněcuje manažery lidských zdrojů, další vedoucí pracovníky i řadové zaměstnance, aby vůbec začali přemýšlet o významu a potřebách odborného vzdělávání, upozorňuje na důležité oblasti další odborné přípravy a lze z něj vycházet při úsilí o zvyšování informovanosti.