

PLAN UČENJA – nezaobilazan element za postizanje kontinuirane izvrsnosti



Milan Girković

Promjene su standard ponašanja za sve one pojedince i oblike zajedništva (grupe, organizacije i zajednice) koje žele biti uspješni u sadašnjem vremenu koje ima opravdane atributе - vrijeme kontinuiranih i sustavnih promjena. Učinkovito upravljanje promjenama je moguće samo ako imamo ravnotežu i sinergiju između svih funkcija upravljanja (planiranje, organiziranje, vođenje, upravljanje ljudskim resursima, kontrola i unapređenja). Svaka od funkcija upravljanja je kompleksna i dinamična problematika koja s klasičnim pristupom zahtijeva mnogo rada kako bi se s njom uspješno upravljalo.

Ključne teme kojima se fokusirano bavi Model univerzalne izvrsnosti - MUI u području upravljanja ljudskim resursima su sljedeće:

- Opis radnog mesta (odgovornosti i ovlaštenja),
- Pravo i obveza pojedinaca za sustavna i kontinuirana unapređenja,
- Izbor kadrova,
- Cjeloživotno učenje,
- Planovi učenja,
- Razmjena znanja u organizaciji,
- Sustav vrednovanja rada (unapređenja, projekti, uspješno vođenje timova, inovacije, inicijative, ...),
- Upravljanje odnosima.

Ključan proizvod upravljanja ljudskim resursima je plan učenja. To je proces stjecanja znanja koje nam nedostaje kako bi postizali željene ciljeve. Plan učenja se definira sljedećom formulom: plan učenja = potrebna znanja - posto-

Utvrditi što ne znamo, a potrebno nam je za postizanje naših želja i potreba je početno slovo abecede uspjeha za svakog pojedinca bez obzira na njegovu poziciju, struku, iskustvo, odgovornost, ovlaštenja... Nažalost, u stvarnosti se jako malo sustavno i kontinuirano bavimo problematikom znanja u cilju objektivnog utvrđivanja što trebamo znati, a što stvarno znamo. Posljedice takvog ponašanja su postignuća koja su daleko ispod naših želja i potreba.



jeća znanja = nedostajuća znanja. Ovdje se pod pojmom znanja u širem značenju podrazumijevaju sva znanja, vještine i ponašanja u odnosu na definiranu problematiku.

Svaki Plan učenja mora biti strukturiran pomoću alata Osnovna pitanja kroz devet sastavnica:

1. Što? (što se treba naučiti – točno definirati sadržaj učenja),
2. Zašto? (zašto je potrebno usvojiti nedostajuća znanja),
3. Kako? (kako će se
- usvojiti nedostajuća znanja – metodologija učenja),
4. S čime? (koji resursi su potrebni za usvajanje nedostajućih znanja),
5. Tko? (tko su sudionici u stjecanju nedostajućih znanja: obveznik učenja, mentor, instruktori...),
6. Gdje? (mjesta gdje će se odvijati usvajanje nedostajućih znanja),
7. Kada? (točno definirati vremenski period kada treba u potpunosti savladati sadržaje za učenje),
8. Izvjestiti? (što i tko treba znati o tijeku procesa učenja),
9. Nastavak? (što je sljedeće potrebno za naučiti).

Svaki izostanak bilo koje gore navedene sastavnice cijeli proces učenja dovodi do improvizacije i stjecanje nedostajućeg znanja će biti nepotpuno što će dovesti do stvaranja trajne štete jer će postignuća biti daleko manja u odnosu na želje i potrebe. Zbog potrebe za sustavnim i kontinuiranim promjenama uslijed vanjskih čimbenika (razvoj tehnologije, glo-

balizacije, promjena društvenih odnos...) plan učenja je trajna aktivnost za svakog pojedinca i bilo koji oblik zajedništva. To znači da u sklopu godišnjih planova moramo obvezno imati i plan učenja. Planovi u koje nije ugrađen i plan učenja su nepotpuni (improvizacija), a svake kalendarske godine potrebno je kreirati novi Plan učenja.

Savjeti za plan učenja

- Imate li plan učenja? Trebate imati plan učenja bez obzira jeste li učenik, student, menadžer, umirovljenik, domaćica ili prodavač

- Svaki pojedinac na osobnoj razini mora imati plan učenja.

- Svaki pojedinac u organizaciji mora imati plan učenja bez obzira na svoj položaj u organizaciji.

- Postojeća znanja članova organizacije trebaju biti ključni element za postavljanje na odgovarajuća radna mjesta. U ovom slučaju strogo razlikovati postojeća znanja od potrebnih znanja.

- Imajmo na umu da se na veći otpori promjenama javljaju kod učenja.

- Ako obveznik učenja nema dostupne materijale za učenje, učinak učenja će biti vrlo neizvjestan.

- Dinamika učenja je osnovna mjera za napredovanje u organizaciji.

- Svaki novi zaposlenik odmah po zapošljavanju obvezno mora imati plan učenja.

- Svaki zaposlenik mora imati

Cjelovit hodogram upravljanjem znanjem

- Definiranje potrebnog znanja
- Utvrđivanje postojećeg znanja
- Definiranje nedostajućeg znanja
- Definiranje sadržaja za učenje
- Imenovanje mentora
- Osigurati izvor znanja za učenje nedostajućeg znanja
- Definirati metodologiju učenja
- Osigurati uvjete za učenje
- Usvajanje nedostajućeg znanja
- Provjera usvojenog znanja
- Verifikacija (potvrda) usvojenog znanja
- Vrednovanje novostečenog znanja kroz pozicioniranje
- Prenošenje usvojenog znanja drugima
- Nastavak učenja
- Kreiranje novih znanja

svoga mentora za učenje.

- Usvojeno znanje nije individualizirano, ono je predmet razmjene s drugima (unutar i izvan oblika zajedništva) i sastavni je dio procesa učeće organizacije.

- Tijekom rada i života pojedinci će imati potrebu za brojnim planovima učenja.

Preduvjeti za uspjeh

Svaki pojedinac ima potrebu za različitim tehnološkim znanjima i svaki pojedinac ima potrebu za istim upravljačkim znanjima (planiranje, organiziranje, vođe-

nje, upravljanje ljudskim resursima, kontrola i unapređenja). Iz prethodno navedenog proizlazi da svaki pojedinac mora imati plan učenja za upravljačka znanja, vještine i ponašanja. Plan učenja koji se odnosi na upravljačka znanja mora imati prioritet i njegova realizacija je preduvjet za postignuća koja se žele i koja su potrebna.

Faze učenja nedostajućih znanja

1. Usvojiti nedostajuća znanja,
2. Provjeriti usvojena znanja - verifikacija usvojenog znanja mora biti potvrđena potpisima: ispitivača (potvrđuje da obveznik učenja zna) i zaposlenika (prihvata da može koristiti naučena znanja, vještine i ponašanja),
3. Primijeniti novousvojena znanja,
4. Dijeliti usvojena znanja drugima.

Kritični parametri učenja

1. Rokovi koji definiraju pojedine faze učenja i rok za završetak usvajanja cjelokupnog sadržaja učenja.

2. Utvrđivanje stanja tijekom učenja (Sve što se ne kontrolira – neće se dogoditi).

3. Objektivna provjera usvojenog znanja: Nema opravdanja i potpuna je odgovornost svih sudionika koji će provjeri znanja priči formalno, zaštitnički i subjektivno. Cjelina je uvek važnija od pojedinaca osim ako nije pogibeljno, nezakonito i nemoralno i provjeri potrebnog znanja priči s potpunom odgovornošću.

Zaključak

U Modelu univerzalne izvrsnosti - MUI dominantno mjesto u upravljanju ljudskim resursima imaju planovi učenja - sustavne i kontinuirane aktivnosti s kojima pojedinci stječu potrebna znanja, vještine i ponašanja za obavljanje

potrebnih aktivnosti u odnosu na dodijeljene odgovornosti i ovlaštenja.

Ovakvim pristupom se koristi princip nelinearnosti (malo ulaganje - velika dobit). MUI naglašava znanje kao osnovni pokretač za postizanje željene izvrsnosti. Znanje je dominantni čimbenik kroz uporabu mekih resursa (vrijeme, znanje i sastanci) u traženju rješenja za učinkovito postizanje željene izvrsnosti. Zato su planovi učenja sastavni i najznačajniji dio intelektualnog kapitala.

PRAKTIKUM

• Za pojedinca (na osobnoj razini)

1. Angažirati trenera, osobu koja će pomoći u kreiranju i realizaciji Plana učenja.
2. Utvrditi potrebna znanja potrebna za život.
3. Utvrditi stvarna (postojeća) znanja.
4. Definirati nedostajuća znanja (razlika između potrebnih i nedostajućih znanja)
5. Napraviti Plan učenja (koristiti alat Osnovna pitanja)

• Za pojedince (u oblicima zajedništva: grupe, organizacije i zajednice)

1. Imenovati mentora, osobu koja će biti odgovorna za provedbu Plana učenja.
2. Utvrditi potrebna znanja za obavljanje poslova koja su definirana opisom radnog mesta.
3. Utvrditi stvarna (postojeća) znanja.
4. Definirati nedostajuća znanja (razlika između potrebnih i nedostajućih znanja).
5. Napraviti Plan učenja (koristiti alat Osnovna pitanja).

Knjiga "MUI KNJIGA ZA USPJEH" autora Milana Grkovića

Imate li potrebu i želju da budete uspješniji u:

- osobnoj karijeri,
- profesionalnoj karijeri,
- oblicima zajedništva u kojima djelujete (grupe, organizacije i zajednice)?

Ako je odgovor "DA", evo rješenja koje možete provjeriti bez ikakvog rizika.

Knjiga + besplatna pomoć autora tijekom praktične primjene sadržaja knjige (jedinstvena ponuda) vam omogućavaju da se vaši potencijali, želje i potrebe praktično realiziraju.

www.portalalfa.com/mui_knjiga_za_uspjeh