

Model ocenjevanja institucij za izobraževanje zaposlenih

Assessment Model for Employee Educational Institutions

Urška Modrijan
modrijan.urska@gmail.com

Vladislav Rajkovič
vladislav.rajkovic@fov.uni-mb.si

Povzetek

Namen raziskave je bilo ugotoviti kako izbrati najprimernejšo izobraževalno institucijo, ki bo izobraževala zaposlene. Pri izboru najprimernejše pa se ponavadi pojavi problem, ko želimo izbrati tisto, ki bo izobraževanja izvajala. Na trgu je veliko število izobraževalnih institucij, ki ponujajo izobraževanja za zaposlene.

Raziskava je bila narejena s pomočjo programa Dex-i, v katerem je bil oblikovan odločitveni model za izobraževanje zaposlenih. Na podlagi različnih dejavnikov, kateri so pomembni za izobraževanje zaposlenih, so bile ocenjene izobraževalne institucije. V modelu je bila obravnavana ponudba izobraževanj, ugled institucije in ostala ponudba, ki vpliva na kvaliteto. Podatki so bili nato prenešeni v program Vredana, s pomočjo katerega so bile narejene tudi številne primerjave in analize variant (analiza tipa "kaj-če"). V uvodu magistrskega dela so predstavljeni razlogi, zakaj danes tudi v naši družbi že namenjamo več pozornosti izobraževanju odraslih, kakšne so razmere na področju izobraževanja odraslih in kako naprej ter zavedanje vrednosti intelektualnega kapitala v podjetju. V poglavju o sprejemanju odločitev in o modelih odločanja je naveden postopek za reševanje problema za izbor najprimernejše izobraževalne institucije. V modelu so opisane štiri (hipotetične) izobraževalne institucije za izobraževanje zaposlenih. Model je bil oblikovan v programu DEX-i in prenešen v program Vredana, s pomočjo katerega so bile narejene tudi številne primerjave in analize variant. Tako je v zaključku predstavljena najprimernejša izobraževalna institucija, ki bo izobraževala zaposlene. Podjetje bo imelo boljše izobražen kader za delo, katerega zaposleni v podjetju opravljajo.

Ključne besede: izobraževanje, vseživljenjsko izobraževanje, izobraževalna institucija, znanje

Abstract

The goal of this research was to find the way, how to choose the most appropriate educational institution, which will educate the employees. But when choosing the right one to execute the education usually a problem appears. There are many institutions which offer education for employees.

The research was made using a programme called Dex-I, which was used to form a decision model for educating employees. Based on different factors important for educating people the institutions were assessed. This model discussed education offer, institutions reputation and other offers influencing the quality. The data was loaded in a program named Vredana, which was used to make numerous comparisons and variants analysis' (what –if analysis).

The introduction presented the reasons why we focus more and more attention to educating adults, what is the adult educating situation and what is the awareness of the value of potential capital. Decision making section indicated the procedure for solving the problem of choosing the most appropriate institution. 4 different hypothetical educational institutions were described. The model was formed in DEX-i program and was loaded to Vredana which enabled making numerous comparisons and analysis'. So the last part of the thesis was used to present the most appropriate institution to educate adults. A company will have better educated employees to execute their work.

Keywords: education, eEducational institution, potential capital, individual evolution, success

1 Uvod

Razlogi, da danes tudi v naši družbi že namenjamo več pozornosti izobraževanju odraslih, so zelo preprosti in očitni; krizne razmere so dosegle stopnjo, ko nam je povsem jasno, da se iz krize lahko izvlečemo le s temeljito preobrazbo. Ta se seveda ne more omejiti le na gospodarstvo, temveč mora zajeti kar družbo v celoti. Zavedamo se, da za tako celovito in temeljito preobrazbo potrebujemo znanje. Znanje – kot rezultat povečanih vlaganj v lastno raziskovalno delo in znanje kot bogastvo, ki ga pridobivamo in posredujemo z ustreznim organiziranim izobraževanjem in učenjem. Zgledi razvitih držav in tudi dobri primeri pri nas nam kažejo, da za obvladovanje razmer današnjega sveta ni dovolj, da skrbimo le za izobraževanje otrok in mladine, temveč je enako pomembno tudi izobraževanje odraslih. (Jelenc S., 1989, str. 56). Ugotovimo lahko, da smo hkrati z nastajanjem samostojne države krenili tudi na nova pota izobraževanja odraslih. Izobraževalni centri so začeli v Sloveniji nastajati že leta 1957 znotraj gospodarskih organizacij. Premalo je bilo tudi specializiranih vrst strokovnih šol, ki niso zadostile potrebam

gospodarstva in potrebam služb. Primanjkljaj se je pokazal tudi v strokovnih šolah v tem, da niso zmogle izpopolnjevati že zaposlenih absolventov in delavce, čeprav je bil v omenjenem času potrebno opremljati podjetja z modernimi stroji, kar so narekovali novi tehnološki procesi. Rešitev je bila v organiziranem izobraževanju v industriji in to v institucionalni obliki. (Filla W., Gruber E., Jug J., 2000, str. 59, 60)

Kakšne so razmere na področju izobraževanja odraslih in kako naprej? Takšna vprašanja si zastavljamo, ko želimo ugotoviti razvojno pot strokovnega izobraževanja na slovenskem. Ugotovimo lahko, da smo hkrati z nastajanjem samostojne države krenili tudi na nova pota izobraževanja odraslih. Vlada je naredila velik korak naprej, ko je končno priznala celovitost izobraževanja in podprla projekt ustanovitve Andragoškega centra Slovenije. Pred novo ustanovo je bila postavljena izredno zahtevna naloga: Andragoški center Slovenije naj bi kot vladna ustanova razvijal ter pospeševal razvoj izobraževanja in učenja odraslih pri nas. (Bertoncelj L., Pavliha M., 1994, str. 173,174) V letu 2009/2010 med ponudniki izobraževanja odraslih prevladujejo specializirane organizacije za izobraževanje odraslih, ki so v zasebni lasti, vendar v Andragoškem centru opažajo, da število teh izvajalcev v zadnjih letih rahlo upada. V zadnjih letih se zmanjšuje tudi število ljudskih univerz ter srednjih šol, ki poleg mladine izobražujejo odrasle. Domnevajo, da se bo ta negativni trend tudi v obdobju gospodarske krize in recesije v naslednjih letih še nadaljeval. Pozitivni trend pa se kaže pri ponudbi višjih strokovnih šol, kjer se zaradi velikega povpraševanja povečuje število višjih strokovnih šol, ki ponujajo dveletne višješolske programe. Velik delež višješolskega izobraževanja se izvede v okviru ljudskih univerz ter znotraj šolskih centrov. Število ponudnikov zlasti splošnega neformalnega izobraževanja ne odstopa veliko od lanskega leta. V to skupino uvrščajo društva in zveze društev, splošne knjižnice, muzeje in galerije, univerze za tretje življenjsko obdobje.

Velik del izobraževalne ponudbe zasebnih organizacij in zasebnih šol, ki so specializirane za izobraževanje odraslih, predstavljajo izobraževalni programi splošnega neformalnega izobraževanja za splošne potrebe in prosti čas (94%). Veliko manjša je ponudba izobraževalnih programov za zvišanje izobrazbene ravni ter programov za pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Pestra, vendar skromnejša, je ponudba neformalnega izobraževanja, največ jo je s področja poklicnega usposabljanja in izpopolnjevanja. (<http://www.acs.si/pregled/>, 08.04.2010)

Izobraževanje kot družbena dejavnost in dejavnost posameznika je ključnega pomena za razvoj vsake družbe. Njegova vloga in pomen sta se v zgodovini sicer spreminjala in izobraževanje je bilo temu primerno različno cenjeno in zaželeno, zmeraj pa povezano z razvojem in napredkom (Jelenc S.,1996, str. 67). Razvrstitev motivov za izobraževanje odraslih Slovenije tistih, ki se želijo izobraževati tudi v prihodnosti, je naslednja:

1. pridobitev novega znanja, svoj razvoj,
2. izboljšanje svojega položaja,
3. uspešnost pri delu, poklicu, stroki,

4. želja, veselje do učenja in izobraževanje
5. zahteva na delu, možnost zaposlitve,
6. obvladovanje odnosov v družbi, uveljavitev,
7. zboljšanje izobrazbene ravni, kvalifikacije. (Jelenc Z., 1989, str. 95-97)

Goran Vuković je navedel, da je znano, da so tržne investicije dobrih podjetij praviloma bistveno višje od njihovih knjižnih vrednosti. V primeru mnogih sodobnih uspešnih podjetij je knjižna vrednost njihovega premoženja skoraj zanemarljivo nizka v primerjavi z njihovo realno vrednostjo. Razliko lahko poiščemo v t.i. intelektualnem kapitalu, za katerega še ne obstajajo ustrezna načela, po katerih bi ga lahko izmerili. Obstoječi meritveni sistemi ocenjujejo sorazmerno natančno knjižno vrednost podjetja, medtem ko lahko o njegovi tržni vrednosti dajemo le ad hoc ocene. Vrednost intelektualnega kapitala v podjetju, ki je odgovorna za nastalo razliko, je sestavljena iz znanja in usposobljenosti uslužbencev podjetja. (Filla W., Gruber E., Jug J., 2000, Str. 211)

Zaradi potreb posameznikov po nenehnem izobraževanju, je bil narejen model, ki bo na podlagi različnih kriterijev podal najboljšo izobraževalno institucijo za izobraževanje zaposlenih. Tako je moč izmed velikega števila institucij, ki jih ponuja trg izbrati najprimernejšo za izobraževanje zaposlenih.

2 Sprejemanje odločitev in modeli odločanja

Pri sprejemanju odločitev za izbor izobraževalne institucije, ki bo izobraževala zaposlene moramo biti pozorni na več kriterijev, ki določajo kvaliteto izbora. Pred oblikovanjem modela, je potrebno opredeliti problem in identificirati kriterije. Šele na podlagi navedenega lahko določimo funkcijo koristnosti, opišemo variante, jih ovrednotimo, analiziramo in sprejmemo odločitev.

V prvi fazi odločitvenega procesa je opredeljen problem. V opredelitvi problema so zajete štiri hipotetične institucije, ki so primerne za izobraževanje zaposlenih. Predmet odločanja je bila najprimernejša izobraževalna institucija, ki bo izbrana za izobraževanje zaposlenih. Institucija mora zajemati zahteve po ponudbi izobraževanja, ugledu institucije in ostali ponudbi. V drugi fazi odločitvenega procesa so identificirani kriteriji. Prvi korak v identifikaciji kriterijev je bil narediti spisek kriterijev. Ko so bili spisani vsi kriteriji, so bili strukturirani v drevo kriterijev. Tako so kriteriji bili združeni v skupine, obrazloženi in bilo zapisano kaj pomenijo. Določene so bile zaloge vrednosti in njihove merske lestvice. V tretji fazi odločitvenega procesa so se definirala odločitvena pravila (funkcije koristnosti). Funkcije koristnosti opredeljujejo vpliv posameznih kriterijev na celotno odločitev in izraža odločitveno moč posameznega kriterija. Tako je bil določen vpliv podrejenih kriterijev na nadrejene. Definirani so bili v obliki tabel (v Dexi-ju) za vsak izpeljan kriterij (drevesna struktura), po točkah, po principu če-potem. Četrta faza odločitvenega procesa je bil opis variant. Variante so bile opisane z vrednostmi po kriterijih (po natančni preučitvi posamezne variante). Pri tem moramo biti pozorni na zanesljivost virov informacij o posamezni varianti in na popolnost podatkov. Peta faza odločitvenega procesa je vrednotenje variant. Variante se vrednotijo od listov do

korena drevesa kriterijev v skladu s strukturo drevesa in z definiranimi funkcijami koristnosti. Vrednost, ki je bila na ta način pridobljena v korenu drevesa, predstavlja končno oceno variante. Vrednotenje lahko poteka tudi ob nenatančnih, nepopolnih podatkih o variantah. Rezultat je kvalitativna ocena vsake variante. Varianta z najvišjo oceno je praviloma najboljša. Pri fazi vrednotenje variant so bili opisani rezultati vrednotenja. Definirati je bilo potrebno, kako so bile ocenjene variante, katera je najboljša in potem primerjati najboljšo varianto z nekaj najbolj ocenjenimi preostalimi variantami. Šesta faza odločitvenega procesa je analiza variant. V tej fazi se je potrebno osredotočiti na ugotavljanje razlogov za dobljene rezultate vrednotenja. Opraviti je potrebno analizo KAJ-ČE, narediti aktivno razlago variant (dobre in slabe strani) in analizo občutljivosti, tako da nekemu parametru določimo utež. Pri analizi variant je potrebno preveriti ali so vrednosti kriterijev in uporabljene funkcije koristnosti ustrezne. Prav tako lahko ugotavljamo, zakaj je končna ocena takšna, kot je. Pregledati je potrebno, ali je ocena v skladu s pričakovanji ali odstopa in zakaj. Osredotočiti se je potrebno na bistvene prednosti in pomanjkljivosti posameznih variant. Potrebno je ugotoviti kakšna je občutljivost odločitve oziroma kako spremembe vrednosti kriterijev vplivajo na končno oceno. Sedma faza odločitvenega procesa je odločitev. Ugotoviti je potrebno kaj je končni rezultat odločitve in ali so cilji odločitvenega procesa doseženi.
(<http://www2.arnes.si/~gngjvege/gradiva/faze.pdf> 05.01.2010)

V nadaljevanju je bilo potrebno izbrati, katera izmed izobraževalnih institucij, ki jih ponuja tržišče, je najprimernejša za izobraževanje zaposlenih. Odločitev katere institucije izbrati je pomembna iz dolgoročnega vidika izobraženosti in usposobljenosti zaposlenih.

3 Model za izobraževanje zaposlenih

Odločitev za izbiro izobraževalnega centra za izobraževanje zaposlenih je bila sprejeta s pomočjo modela, ki je bil oblikovan v programu DEX-i. Za način izbora najprimernejše izobraževalne institucije za izobraževanje zaposlenih smo se odločili, saj ima DEX-i dve posebnosti. Uporablja kvalitativne kriterije, katerih vrednosti so v splošnem besede in le izjemoma številke oz. numerični intervali. Funkcije koristnosti niso podane analitično, ampak s preprostimi odločitvenimi pravili tipa če-potem. Postopek izbora izobraževalne institucije je bil izveden po korakih. Kriteriji so bili strukturirani, določene zaloge vrednosti kriterijev, določene funkcije koristnosti, opisane, vrednotene in analizirane variante in podana najugodnejša rešitev. Kriteriji, ki vplivajo na izbor najprimernejše izobraževalne institucije, so deloma razvidni že iz identifikacije problema. Pri izboru je bila upoštevana ponudba izobraževanj, izvedba izobraževanj, uglednost institucije in ostalo ponudbo. Pod ponudbo izobraževanj so opredeljeni podkriteriji, ki določajo program (koliko programov nudijo zaposlenim, vrsta izobraževalnega programa) in izvedba izobraževanj (način izobraževanj in opredelitev predavatelja glede na število predavateljev, ki so na voljo, koliko lastnih izkušenj ima ter karakteristike predavatelja). Ugled institucije določajo sodelovanje, referenca in promocije. Pri ostali ponudbi so bili opredeljeni faktorji, ki so prav tako pomembni pri odločitvi za posamezno institucijo in ne vplivajo neposredno na odločitev. Pod navedeni kriterij so bili navedeni prostor, catering in dostopnost.

V raziskovalnem delu je bila prva izobraževalna institucija za izobraževanje zaposlenih, poimenovana institucija 1, druga institucija 2, tretja institucija 3 in četrta institucija 4. Institucije so opredeljevale različne oblike podjetij; majhno, novo podjetje, ki ponuja izobraževalne programe; podjetje, ki deluje na trgu kot samostojni podjetnik in dve večji podjetji, ki razpolagata z veliko izobraževalnega kadra. Vse izobraževalne institucije se razlikujejo tako po vrsti podjetja kot v dejavnikih, ki so za odločevalca pomembni in vplivajo na izbor najprimernejše izobraževalne institucije. V nadaljevanju so opisane institucije, ki jih magistrsko delo obravnava.

Izobraževalna institucija 1 predstavlja majhno podjetje, ki svoje izobraževalne programe predstavlja praktično. Kader ima malo znanj in lastnih izkušenj. Institucija je sodelovala s podjetji, čeprav je med novjšimi na tržišču. Prostor je dober in catering zadovoljiv, prav tako je dobra dostopnost. Nekaj promocij institucije opazimo v medijih, vendar ne veliko. Druga izobraževalna institucija, izobraževalna institucija 2 je samostojni podjetnik. Ponuja dva izobraževalna programa. Svoja izobraževalna programa predstavi zgolj teoretično. Podjetje kljub majhnosti deluje že nekaj let. Institucija je sodelovala večinoma s stalnimi strankami. Referenc nima. V promocije ne vlaga saj lastnik meni, da se promocija izvaja sama od sebe z dobrim izobraževanjem. Tretja institucija na trgu je izobraževalna institucija 3. Navedena institucija je veliko podjetje, saj premore preko 11 predavateljev. Nudijo do 10 različnih izobraževalnih programov in imajo veliko znanja in izkušenj. Referenc in sodelovanja s podjetji imajo veliko saj že dolgo vrsto let kljubujejo trgu. Prostor za izobraževanja imajo zadovoljiv, dober catering in odlično dostopnost. Četrta izobraževalna institucija, institucija 4, je prav tako veliko podjetje. Imajo malo znanj in izkušenj, prostor zadovoljiv in odlično dostopnost in dober catering. Znanje podaja na predavanjih teoretično.

Vse navedene izobraževalne institucije, ki so zajete v raziskovalno delo, so primerne v smislu ponujenih izobraževalnih programov. Na podlagi zapisanih dejstev je bilo narejeno drevo kriterijev prikazan na sliki 1.

Drevo kriterijev

Kriterij	Opis
Izobraževalna institucija	Institucija za izobraževanje zaposlenih
Ponudba izobraževanj	Celostna ponudba programov pri izobraževanju zaposlenih
Programi	Programi, ki so na voljo za zaposlene
Število	Koliko programov nudijo zaposlenim
Vrsta	Vrsta izobraževalnega programa
Izvedba izobraževanj	Izvajanje izobraževanj za zaposlene
Način	Uporaba izobraževalnih pripomočkov
Predavatelji	Predavatelji, ki izobražujejo zaposlene
Število	Število predavateljev, ki izobražujejo zaposlene
Lastne izkušnje	Splošne predavalske izkušnje predavatelja
Karakteristike	Karakteristike predavatelja
Znanje	Znanje s katerim predavatelj razpolaga
Izkušnje	Izkušnje na podlagi izobraževanj dotičnih programov izobraževanja zaposlenih
Ugled institucije	Ugled institucije
Sodelovanje	Sodelovanje institucije s podjetji
Referenca	Dobro ime institucije s strani podjetij, ki so imele navedeno izobraževanje za zaposlene
Promocije	Kako se izobraževalna institucija promovira v medijih
Ostala ponudba	Ponudba, ki pripomore k zadovoljstvu zaposlenih
Prostor	Prostor, kjer se izvajajo izobraževanja
Catering	Catering pri izobraževanju zaposlenih
Dostopnost	Dostopnost do mesta izobraževanja

Slika 1: Drevo kriterijev

Kriteriji so bili strukturirani na osnovi njihove medsebojne odvisnosti in vsebinskih povezav. Tako smo dobili poddrevo kriterijev. Pod kriterije so bile navedene vse postavke, ki vplivajo na izbor najprimerneje izobraževalne institucije za izobraževanje zaposlenih. V opisu so kriteriji tudi opisani in podrobneje opredeljeni. Ponudbo izobraževanj določa celostna ponudba programov za izobraževanje zaposlenih; tu so zajeti programi ki jih izobraževalna institucija nudi zaposlenim; število programov, ki so na voljo zaposlenim; vrsta izobraževalnega programa, ki ga nudijo zaposlenim; kako izvajajo izobraževanja; uporabo dodatnih pripomočkov; Opredelitev predavatelja po: številu predavateljev, ki jih organizacija nudi; lastne izkušnje, ki jih ima predavatelj; karakteristike, ki opredeljujejo znanje in izkušnje predavatelja; Ostalo ponudbo določa catering; prostor in dostopnost do mesta, kjer poteka izobraževanje.

Pri metodi DEX so zaloge vrednosti kriterijev sestavljene iz besed ali numeričnih intervalov. V navedenem primeru je bila izobraževalna institucija ocenjevana s petstopenjsko lestvico: nesprejemljiva, slaba, zadovoljiva, dobra in odlična. Merske lestvice so večinoma urejene od slabih (manj zaželenih) proti boljšim vrednostim. Pri metodi DEX to sicer ni nujno, je pa dobrodošlo, saj se uporablja v naslednji fazi pri kontroli konsistentnosti odločitvenih pravil in lahko bistveno pohitri postopek zajemanja funkcij koristnosti.

Na sliki 2 so prikazane zaloge vrednosti. Iz slike je razvidno, da je lahko ponudba izobraževanj ocenjena kot slaba, zadovoljiva, dobra in odlična. Programi so lahko slabi, zadovoljivi in dobri. Število izobraževalnih programov, ki jih organizacija nudi, se giblje od 1-2, kar pomeni slab izbor izobraževalnih programov, 3-5 in 6-10 dober izbor izobraževalnih programov in 11-več odličen izbor izobraževalnih programov za sprejem izobraževalne institucije v ožji izbor. Prav tako so definirani vsi ostali kriteriji v programu DEX-i.

Zaloga vrednosti

Kriterij	Zaloga vrednosti
Izobraževalna institucija	neprimerna ; slaba; zadovoljiva; dobra; odlična
Ponudba izobraževanj	slabi ; zadovoljivi; dobri; odlični
Programi	1-2 ; 3-5; 6-10; 11-več
Število	1-2 ; 3-5; 6-10; 11-več
Vrsta	nesprejemljivo ; sprejemljivo; dobro
Izvedba izobraževanj	neprimerna ; slaba; zadovoljiva; dobra; odlična
Način	teoretično ; praktično
Predavatelji	neprimeren ; slab; zadovoljiv; dober; odličen
Število	1-2 ; 3-5; 6-10; 11-več
Lastne izkušnje	nič ; malo; veliko
Karakteristike	slabi ; zadovoljivi; dobri
Znanje	nima znanj ; malo znanj; veliko znanj
Izkušnje	nič izkušenj ; malo izkušenj; veliko izkušenj
Ugled institucije	slab ugled ; nepoznana; ugledna
Sodelovanje	ni ; malo; veliko
Referenca	nima referenc ; malo referenc; veliko referenc
Promocije	nima ; malo; srednje; veliko
Ostala ponudba	slaba ; zadovoljiva; dobra; odlična
Prostor	slab ; zadovoljiv; dobro
Catering	neprimerna ; slaba; zadovoljiva; dobra; odlična
Dostopnost	slaba ; dobra; odlična

Slika 2: Zaloga vrednosti kriterijev

V nadaljevanju so bila definirana odločitvena pravila v programu DEX-i. Model v programu DEX-i omogoča pripravo tabele z že vpisanimi vsemi kombinacijami vrednosti odvisnih spremenljivk. Potrebno je le izpolniti zadnjo kolono. Pri tem program sproti opozarja na morebitne nekonsistentnosti in na nekaterih mestih v tabeli sam predlaga ustrezne vrednosti, ki jih izpelje iz do takrat definiranih pravil.

V primeru, da izobraževalna institucija ponuja 1-2 izobraževalna programa in je program za institucijo nesprejemljiv, potem smatramo, da gre za slab izobraževalni program, ki ga izobraževalna institucija nudi. Tako so vezane vse funkcije koristnosti, da podajo končno odločitev ali je program slab, zadovoljiv, dober ali odličen. Variante so opisane z vrednostmi po parametrih. Do vrednosti pridemo po natančni preučitvi posamezne variante. Pri tem moramo biti pozorni na zanesljivost virov informacij o posamezni varianti ter seveda na čim večjo popolnost podatkov. Definiran bo odločitveni model za zbrane vse podatke o variantah. Model v programu DEX-i jih ovrednoti v skladu s strukturo kriterijev in odločitvenimi pravili.

Slika 3 prikazuje kako so opredeljeni kriteriji. Podani so z opisom in zalogo vrednosti. Število opisuje število predavateljev, ki izobražujejo zaposlene. Zaloga vrednosti določa mersko lestvico od 1-2 predavatelja, 3-5 predavateljev, 6-10 predavateljev in 11-več. Tako so podani tudi ostali kriteriji; Lastne izkušnje opisujejo splošne predavateljske izkušnje predavatelja ovrednotene z zalogo vrednosti nič, malo, veliko. Karakteristike opisujejo karakteristike predavatelja, znanje opiše znanje predavatelja s katerim predavatelj razpolaga in ostalo.

Izobraževalna institucija

Institucija za izobraževanje zaposlenih

1. **neprimerna** Neprimerna izobraževanja v ponudbi, izvedbi in ostali ponudbi
2. **slaba** Nekateri kriteriji so za izobraževance zadovoljivi
3. **zadovoljiva** Zadovoljiva ponudba izobraževanj, izvedba in ostala ponudba
4. **dobra** Dobri kriteriji za izbor institucije
5. **odlična** Kriteriji so najprimernejši za izobraževanje zaposlenih

Ponudba izobraževanj

Celostna ponudba programov pri izobraževanju zaposlenih

1. **slabi** Neprimerna ponudba izobraževanj
2. **zadovoljivi** Sprejemljiva ponudba izobraževanj
3. **dobri** Dobra ponudba izobraževanj
4. **odlični** Najprimernejša ponudba izobraževanj

Programi

Programi, ki so na voljo za zaposlene

1. **1-2** Malo število programov
2. **3-5** Sprejemljivo število programov
3. **6-10** Dobra ponudba števila programov
4. **11-več** Najprimernejša ponudba števila programov-obsežna

Število

Koliko programov nudijo zaposlenim

1. **1-2** Malo število programov
2. **3-5** Sprejemljivo število programov
3. **6-10** Zadostno število programov
4. **11-več** Obsežno število programov

Vrsta

Vrsta izobraževalnega programa

1. **nesprejemljivo** programi, ki niso primerni za naše izobraževanje
2. **sprejemljivo** Primerni programi za izobraževanje zaposlenih
3. **dobro** Vsi programi so primerni za izobraževanje naših zaposlenih

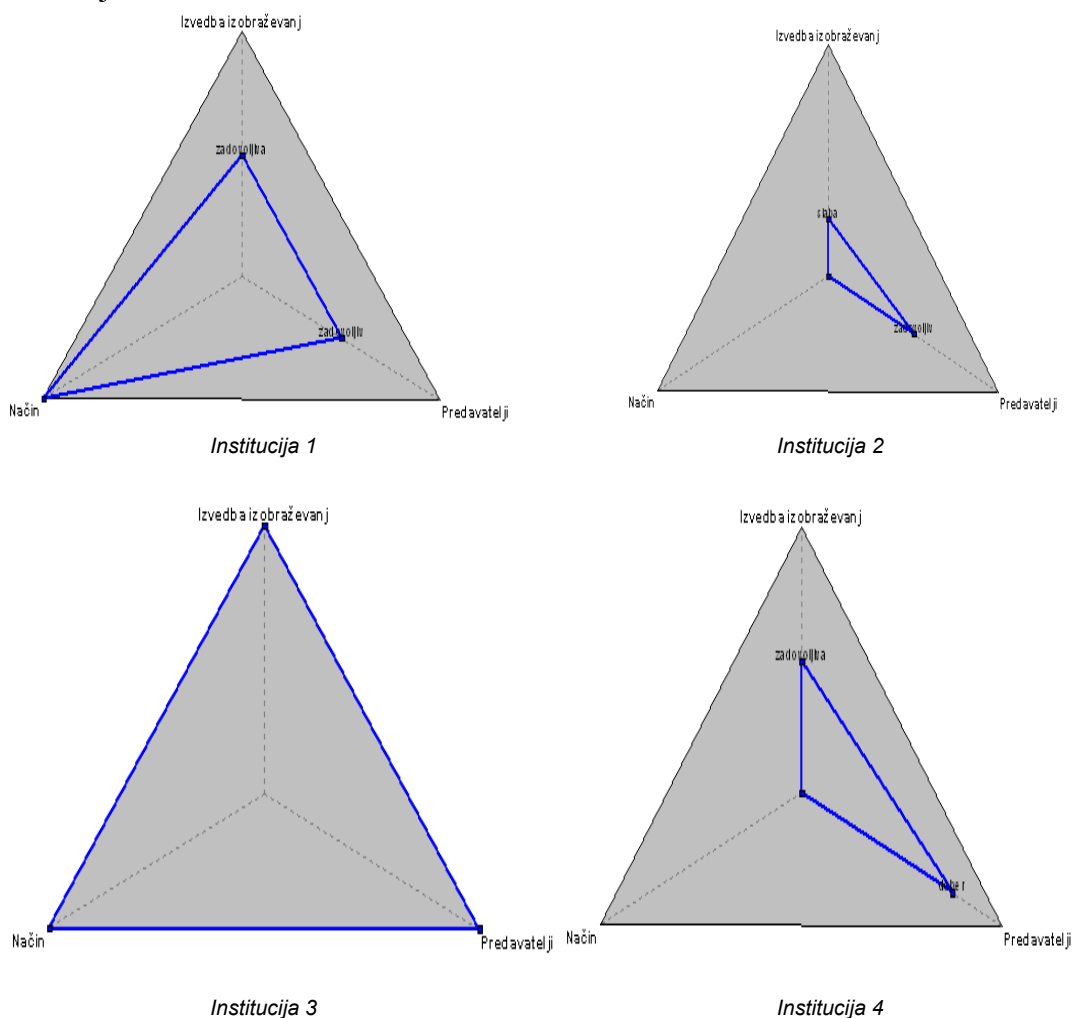
Slika 3: Opis zalog vrednosti

Tako so definirane vse zaloge vrednosti in vsi kriteriji, ki so pomembni za izbor najprimernejše izobraževalne institucije. Na podlagi definiranih kriterijev, zalog vrednosti, funkcij koristnosti, opisa, vrednotenja in analize variant je bila ugotovljena najugodnejša rešitev. Potrebno je bilo izbrati najprimernejšo izobraževalno institucijo, ki bo izobraževala zaposlene. Izbirati je bilo potrebno med štirimi institucijami; institucijo 1, institucijo 2, institucijo 3 in institucijo 4. Najprej je bila izbrana izobraževalna institucija na podlagi programa, ki ga institucija nudi. Program določa kvaliteta programa, število programov, ki jih institucija nudi in vrsto programa. Izbor programa pri instituciji 1, instituciji 2, instituciji 3 kot pri instituciji 4 prikazujejo grafikoni spodaj. Institucija 3 nudi enajst in več dobrih programov, snov pa podaja praktično, z izobraževalnimi pripomočki. Institucija 2 predstavlja enega do dva izobraževalna programa in nesprejemljivo vrsto programa. Institucija 1 ponuja 3-5 dobrih programov. Institucija 4 nudi 3-5 izobraževalnih programov in razpolaga z 6-10 predavatelji, ki ponujajo izobraževalne programe. Program, ki ga nudi izobraževalna institucija 4 je sprejemljiv.

Ugotovljeno je bilo, da izobraževanja potekajo glede na način izvajanja (koliko pri izvajanju izobraževanja uporabljajo učne pripomočke) in glede na oceno predavatelja, ki izobražuje zaposlene. Institucija 1 nudi poleg izobraževanja z učnimi pripomočki, dobro izvedbo izobraževanj z zadovoljivimi predavatelji. Institucija 3 pri svojem delu uporablja učne pripomočke. Predavatelji, ki izobražujejo zaposlene so odlični in odlična je tudi izvedba izobraževanj. Institucija 2 ponuja praktičen

način izobraževanja, z učnimi pripomočki, predavatelji so zadovoljivi imajo pa slabo izvedbo izobraževanj. Institucija 4 nudi zadovoljivo izvedbo izobraževanj.

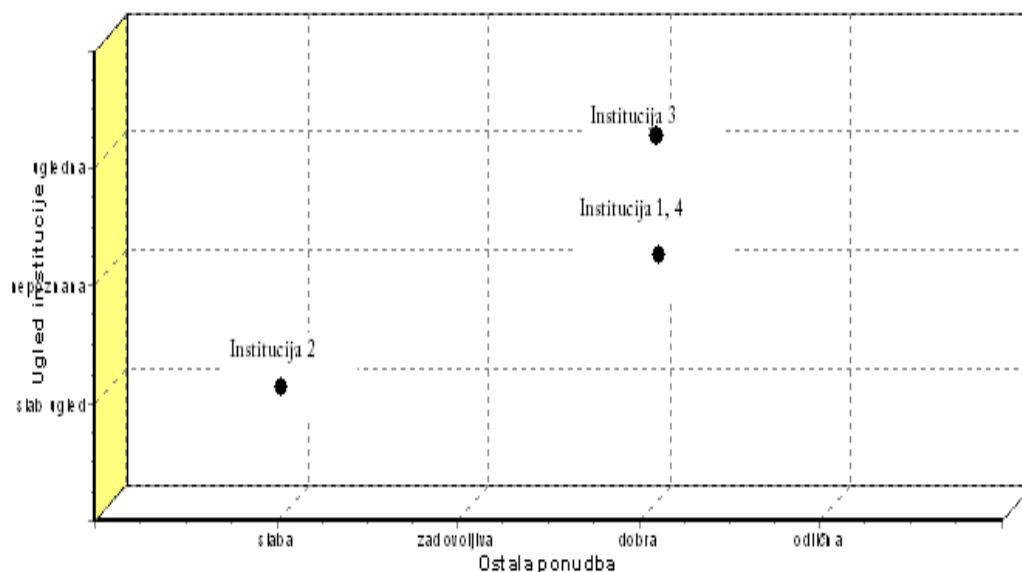
Slika 4 prikazuje navedene institucije. Institucijo 1, institucijo 2, Institucijo 3 in institucijo 4.



Slika 4: Institucije glede na kriterije

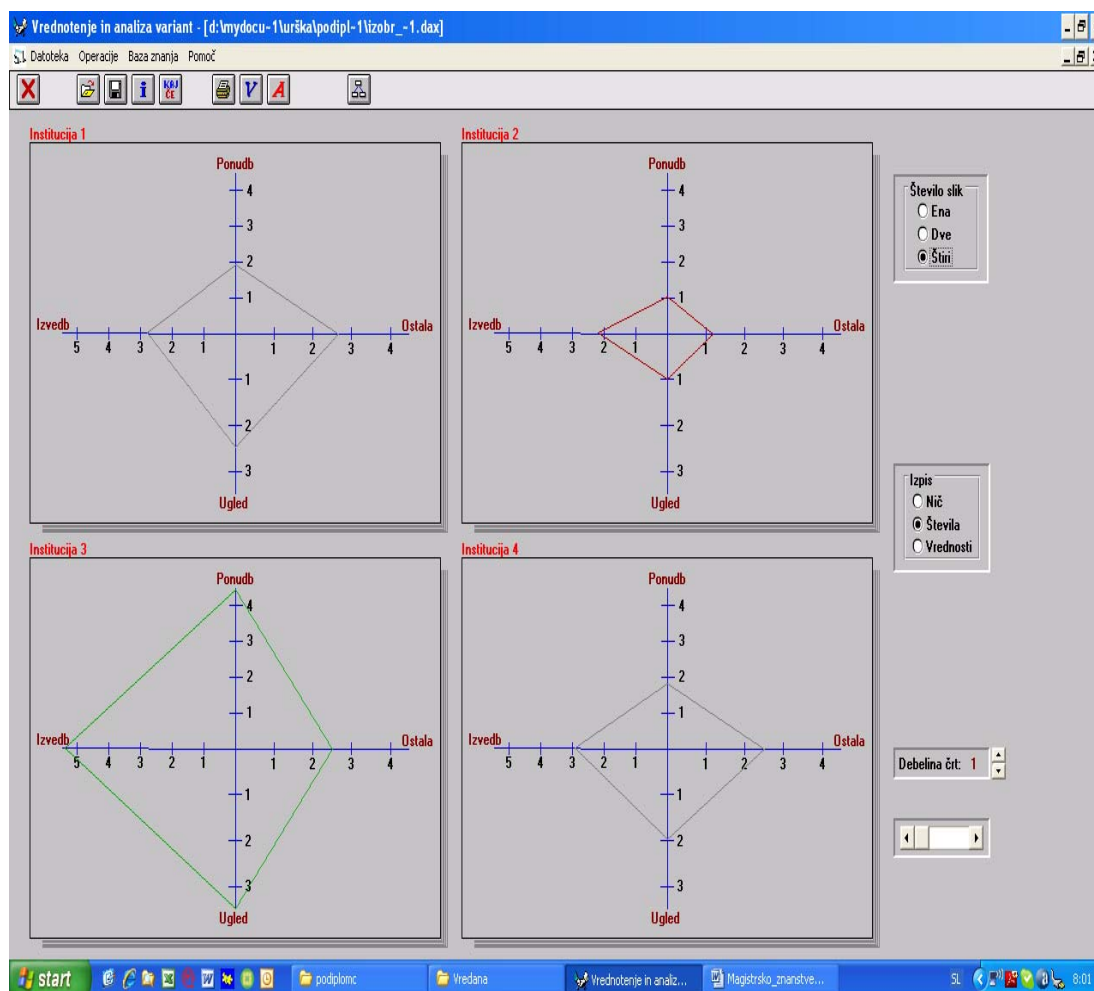
Institucija 1 in institucija 3 sta najbolj primerni glede na izvedbo izobraževanj, način izobraževanja in izbora predavatelja. Na izbor najprimernejše izobraževalne institucije vplivajo tudi ostali dejavniki. Ugled izobraževalne institucije in ostala ponudba, ki jo nudi podjetje.

Slika spodaj prikazuje institucije opredeljene po ugledu in ostali ponudbi. Institucija 1, institucija 3 in institucija 4 ponujajo ob svojem izobraževanju dobro ostalo ponudbo, medtem ko institucija 2 ponuja slabo ostalo ponudbo ob izvajanju izobraževanj za zaposlene. Pri ugledu izstopa institucija 3, katera velja za ugledno, medtem ko sta institucija 1 in institucija 4, ocenjeni kot nepoznani. Institucija 2 pa ima slab ugled.



Slika 5: Ostala ponudba in Ugled institucije

V nadaljevanju je bil model iz programa DEX-i prenešen v program Vredana. Slika 6 prikazuje izobraževane institucije, ki so opredeljene z izobraževanji, ponudbo izobraževanj, ugledom institucije in ostalo ponudbo. Izstopa institucija 3. Institucija 3 predstavlja veliko podjetje, katera razpolaga z več kot enajstimi predavatelji. Izobraževalcem nudi dobre izobraževalne programe, ki jih podaja praktično z najrazličnejšimi učnimi pripomočki. Izobražuje in predava do 10 učnih programov. Ima veliko znanj in izkušenj, prav tako sodelovanj s podjetji, ki so izobraževali njihove zaposlene. Institucija se malo promovira. Dostopnost do mesta izobraževanja je odlična. Prostor je dostopen, saj imajo organiziran prevoz do mesta izobraževanja. Ob izobraževanju nudijo dober catering in zadovoljiv prostor za izobraževanje.



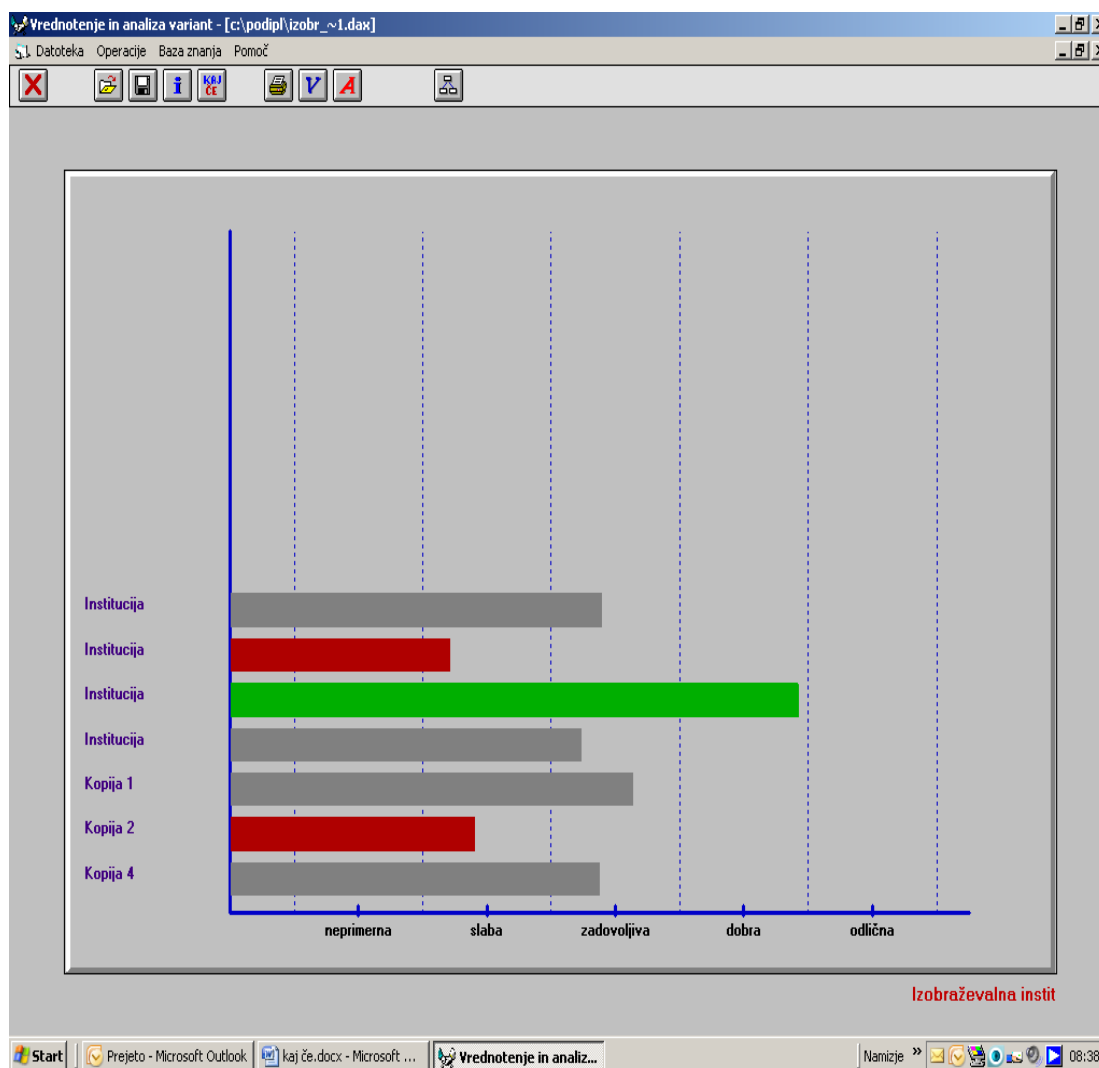
Slika 6: Izobraževalne institucije glede na kriterije

Institucija 3 je podala najboljše rezultate ocenjenih kriterijev za izbor najprimernejše izobraževalne institucije. Ker pa se spreminjajo razmere na trgu, je bil model prenešen v program Vredana. Program Vredana je omogočil, da so se lahko spreminjali različni kriteriji in lahko je bilo pregledati, kako bi navedene spremembe vplivale na izbor izobraževalne institucije ob spremenjenih kriterijih. S pomočjo programa Vredana je bila narejena analiza Kaj če na več kriterijih. Sprememba je bila narejena pri številu predavateljev, na lastnih izkušnjah in znanjih, ter prostoru in cateringu.

Na instituciji 3 ni bilo sprememb na kriterijih. Spremembe so se vršile na ostalih institucijah. Instituciji 1, Instituciji 2 in Instituciji 4. Spremembe so bile zavedene in preimenovane v Kopija 1, Kopija 2 in Kopija 4.

Spremenili so se kriteriji pri ostali ponudbi; cateringu in prostoru. Spremembe so bile naslednje; za institucije (Institucija 1, Institucija 2 in Institucija 4) je bilo zavedeno, da je prostor dober in catering odličen. Institucija 1 je imela dober prostor in

zadovoljiv catering. Institucija 2, slab prostor in dober catering. Institucija 4 pa je razpolagala zadovoljivim prostorom in dobrim cateringom. Kljub spremenjenim kriterijem je za najprimernejšo izobraževalno institucijo, ki izobražuje zaposlene še vedno veljala izobraževalna institucija 3, kot prikazuje slika 7.



Slika 7: Kaj če analiza

Na podlagi postavitve modela v programu DEX-i in analize v programu Vredana smo dobili najprimernejšo izobraževalno institucijo, ki bo izobraževala zaposlene.

4 Zaključki

Raziskava, ki je bila izvedena je zahtevala postavitev modela v programu DEX-i. Na voljo so bile štiri izobraževalne institucije, med katerimi se je bilo potrebno odločiti, katera bo najprimernejša za izobraževanje zaposlenih. Rezultati so bili nato prenešeni v program Vredana, da se je lahko predvidelo, kako bi se obnašalo podjetje ob spremenjenih kriterijih.

Ugotovljeno je bilo, da ima Institucija 3 dobro izvedbo izobraževanj, saj na predavanjih predstavljajo izobraževalne programe dobri predavatelji. Vsebino predavanj podajajo s pomočjo različnih učnih pripomočkov, poleg tega ima dober catering. Prostor, kjer se izvajajo izobraževanja je zadovoljiv. Dostopnost do mesta izobraževanja je odlična. Tudi z vidika ugleda izobraževalne institucije velja institucija 3 za ugledno. Na podladi postavitve modela in upoštevanja različnih sprememb je bilo ugotovljeno, da je institucija 3 najprimernejša izobraževalna institucija za izobraževanje zaposlenih.

Ker se pojavljajo nenehne potrebe posameznika po stalnem izobraževanju, bodo lahko zaradi široke ponudbe izobraževanj, ki jih institucija nudi skupaj z izobraževalno institucijo 3 izvedli še nadaljnja izobraževanja. Izobraževanje je danes potrebno za vsakega posameznika, za njegov osebni razvoj, zato se bo najverjetneje pojavila potreba po le-teh v prihodnosti.

Literatura in viri

- Bertoncelj L., Pavliha M. (1994) Razvoj izobraževanja v podjetjih na Slovenskem (1945-1994), Strokovno izobraževalni center Ivan Bertoncelj Ljubljana, Ljubljana
- Filla W., Gruber E., Jug J. (2000) Zgodovina izobraževanja odraslih v srednjeevropskih državah, Založba Moderna organizacija, Kranj
- Jelenc S. (1989) Odrasli Prebivalci Slovenije v izobraževanju, Skupnost izobraževalnih centrov v Sloveniji in Pedagoški inštitut pri Univerzi Edvarda Kardelja v Ljubljani, Ljubljana
- Jelenc S. (1996) ABC izobraževanja odraslih, Andragoški center Republike Slovenije, Ljubljana
- Jelenc Z. (1989) Izobraževanje odraslih kot dejavnik našega razvoja, Skupnost izobraževalnih centrov v Sloveniji in Pedagoški inštitut pri Univerzi Edvarda Kardelja v Ljubljani, Ljubljana

Spletne strani:

- Andragoški center Slovenije: <http://www.acs.si/pregled/>, 08.04.2010
- Odločitveni proces: <http://www2.arnes.si/~gngjvege/gradiva/faze.pdf>, 05.01.2010