



**RED  
BUTTON  
EDU**

Motivace ke vzdělávání podpořená daty a statistikami



„Co neumím změřit,  
nemohu ani řídit“



# O čem to dnes bude?

1. Ukazatele úspěšnosti L&D, na kterých záleží
2. Kde na to vzít?
3. A co motivace
4. ...aneb navazujeme ve větším detailu na Webináře 1 a 2 i vaše dotazy :-)



# Instructions

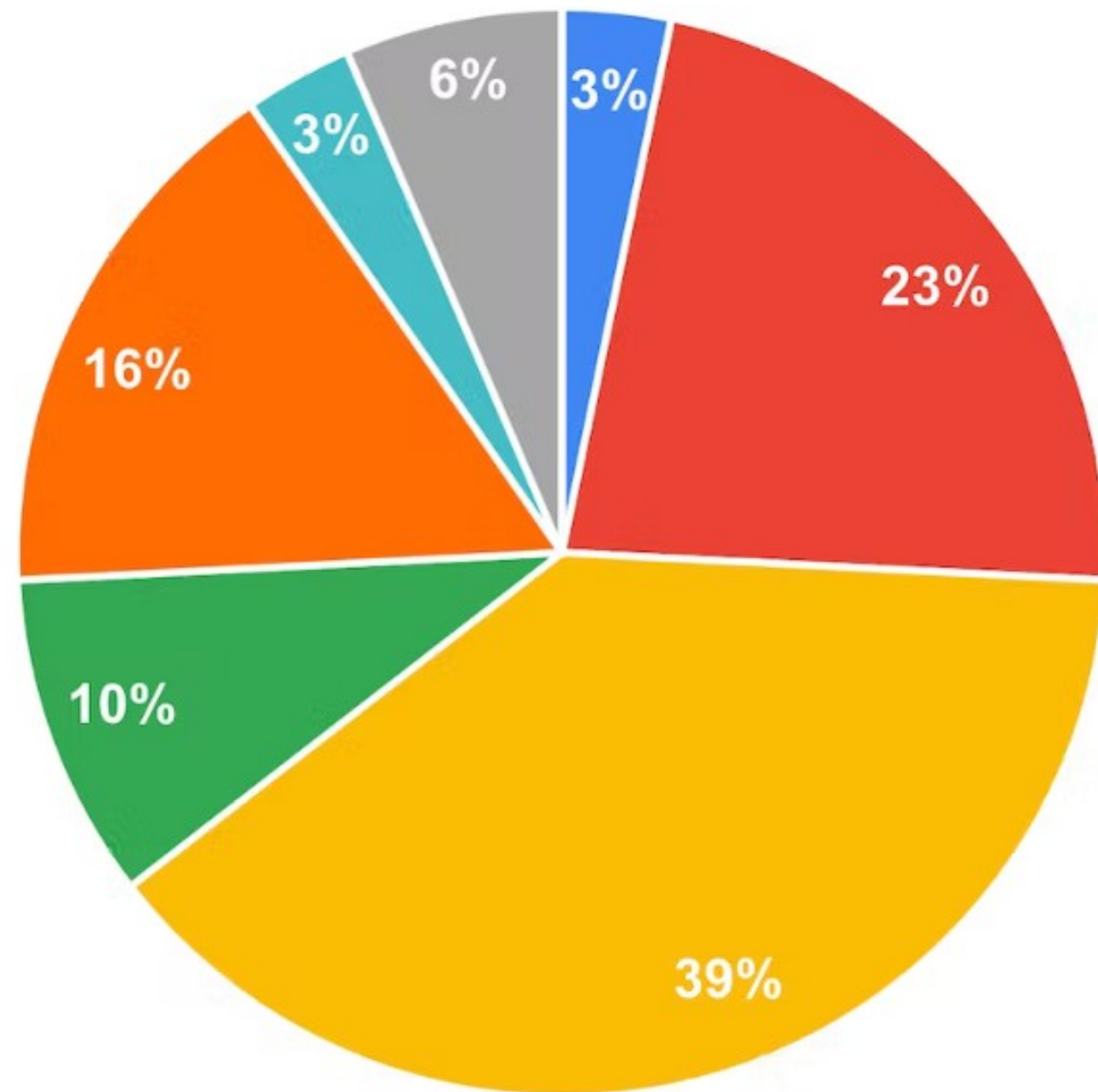
# Co by podle vás mělo být cílem vzdělávání - jedním slovem?



**Ukazatele  
úspěšnosti L&D, na  
kterých záleží:**



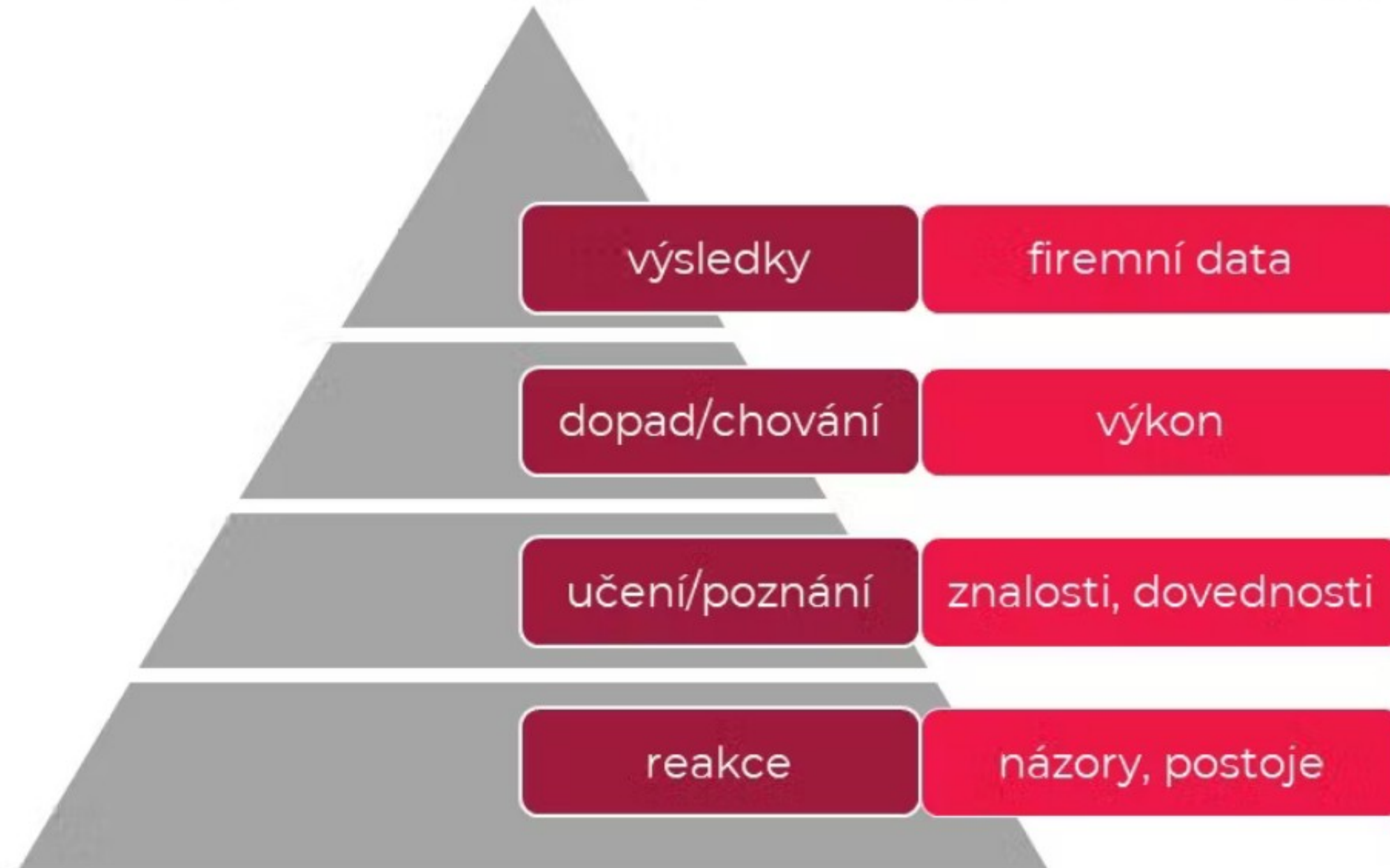
## Jaké metriky používáte pro měření efektivity vzdělávání ?



- žádné
- docházka, procento proškolených
- spokojenost účastníků
- dodržení rozpočtu
- aplikované znalosti / dovednosti
- retence zaměstnanců
- změny v chování či kultuře
- jiné



Ukazatele úspěšnosti L&D, které mají smysl (Kirkpatrickův model):



např.: <https://www.valamis.com/hub/kirkpatrick-model>

# Co používáte na úrovni "reakce" vy?



Feedback forms

Google forms dotaznik

dotaznik spokojnosti

Dotaznik

feedback

Rozhovor, dotazník

NPS a otevřené otázky na feedback

Dotazník bezprostředně po školení

Dotazník spokojenosti

# Co používáte na úrovni "reakce" vy?



Dotazník spokojenosti:  
obsah, lektor, využitelnost  
v praxi

Zpětná vazba

Dotazník spokojenosti

dotazník spokojenosti

1:1 s leads

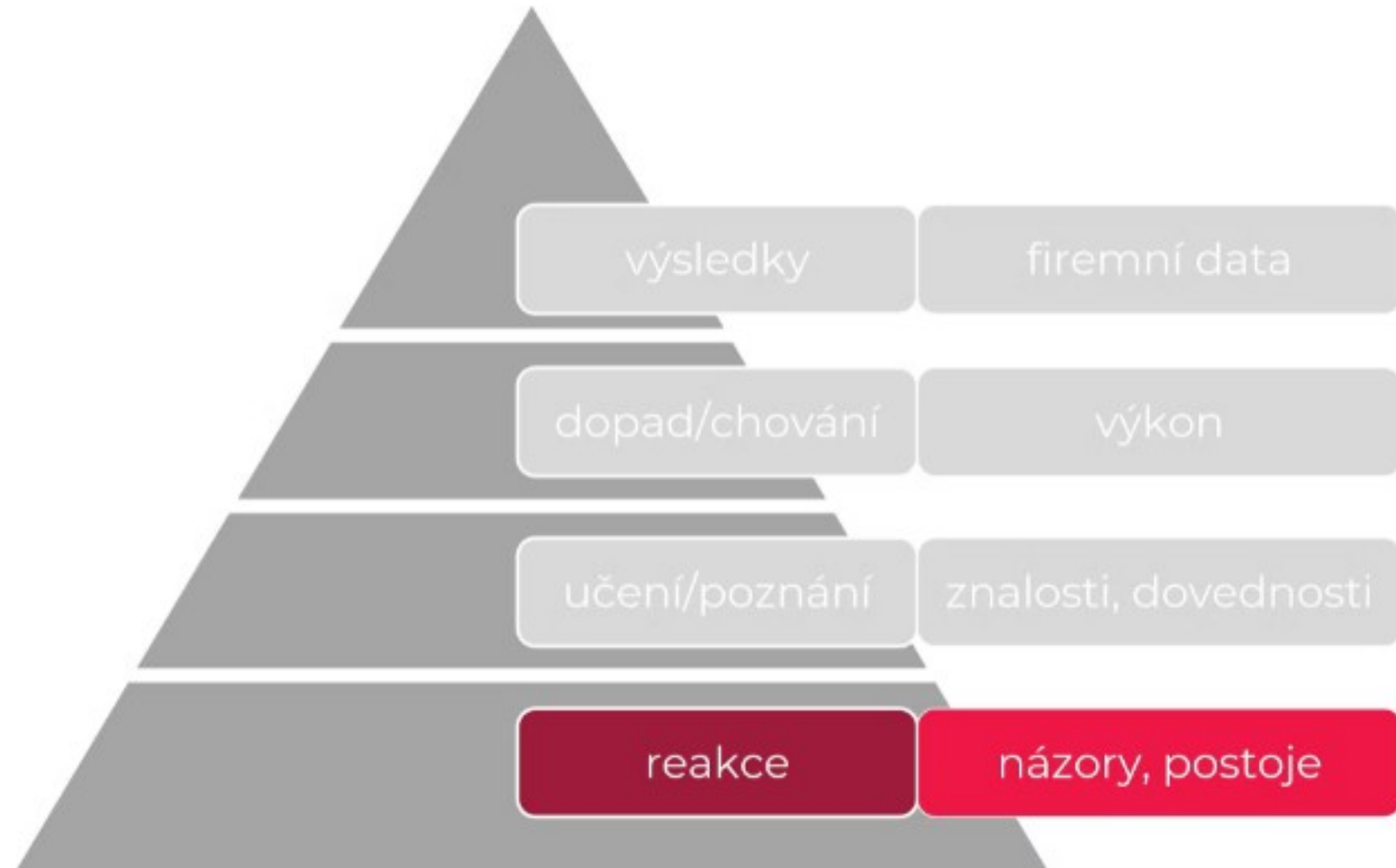
Dotazníky

rozhovor

forms, NPS, retrospektivy..

Zpětná vazba

# Co používáte na úrovni "reakce" vy?



dotazník

Dotazník spokojenosti

zpětná vazba (MS Forms)

Dotazník - očekávání vs realita, mezera, použitelnost etc

feedback

Feedback na vlastní přínos

Osobní dotazování

Zdielanie naucenych informacii

máme firemní hodnoty a koukáme se na soulad postojů s hodnotami v rámci performance managementu dle popsané matice

# Co používáte na úrovni "reakce" vy?



CX

kahoot

Řízený rozhovor

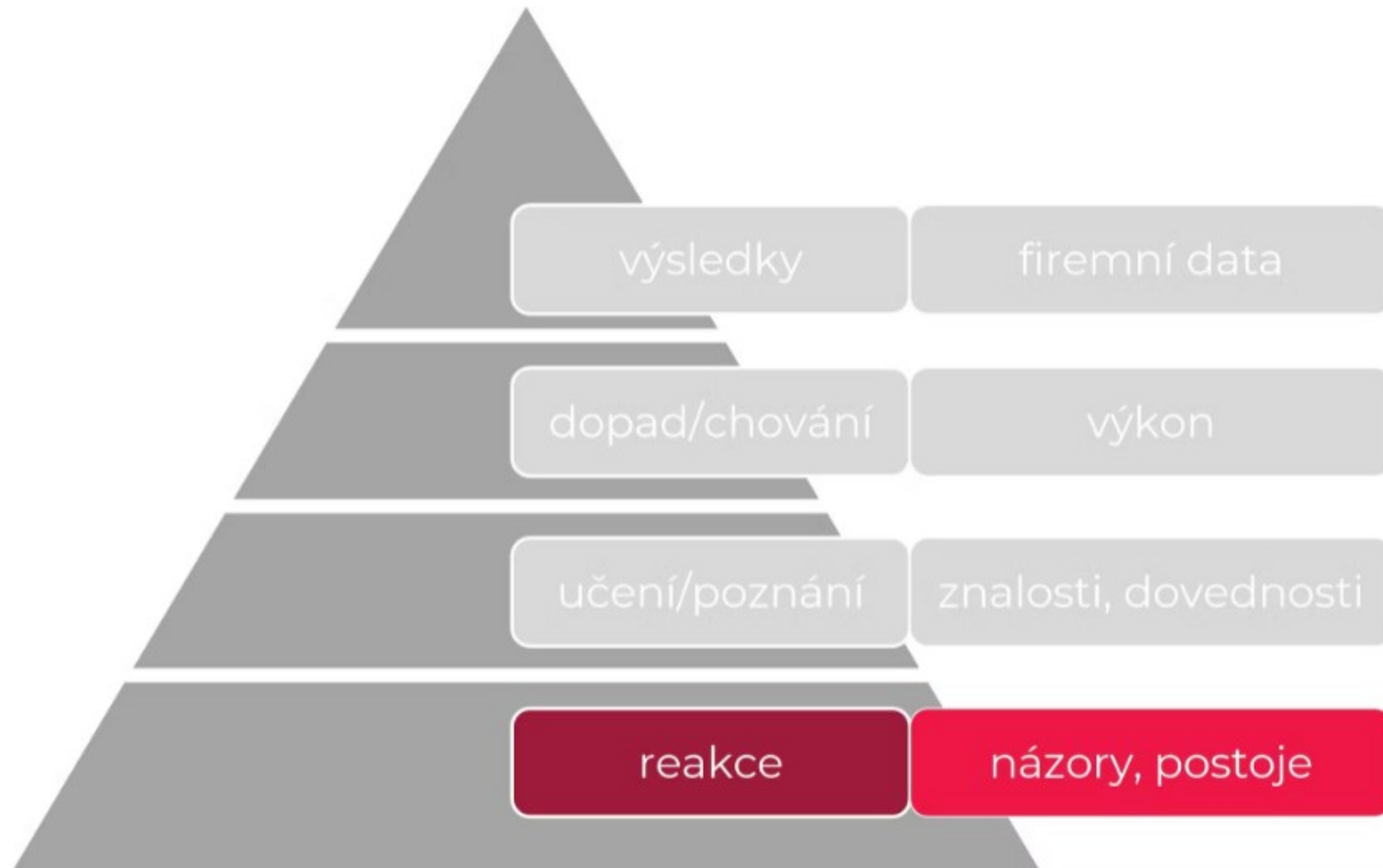
code review

Test

Rozhovor s nadřízeným

Sebehodnoceni a 1:1 s  
mng

promotion

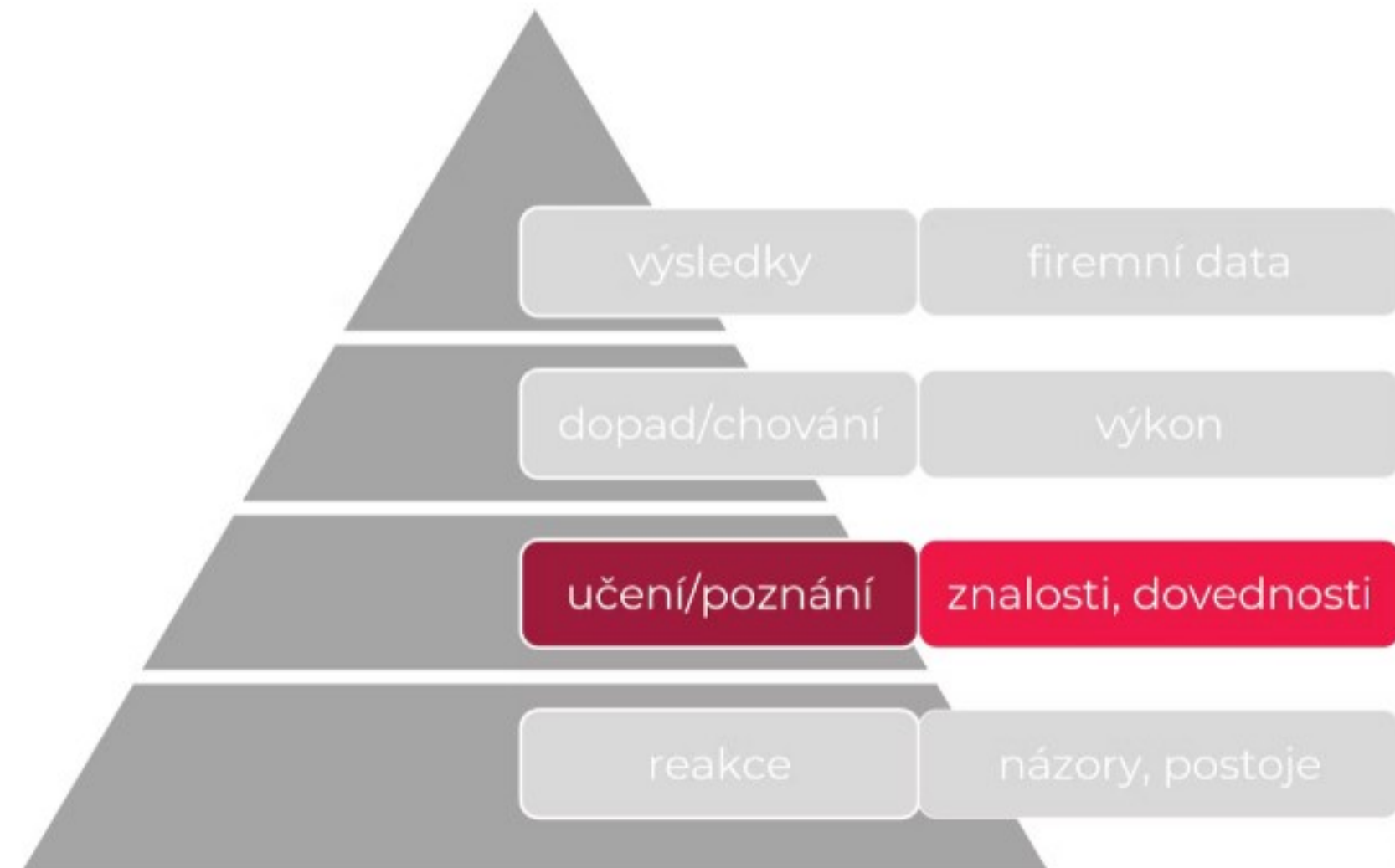


## Tipy

- Docházka
- Dotazík spokojenosti (NPS, 1-10)
- Zpětná vazba (třeba obrázků)
- Použitelnost pro práci
- Dodržení rozpočtu



# Co používáte na úrovni "učení/poznání" vy?



Test, ustní zkouška

Znalostní test

Test, 1:1

Projektová práce

Analýza dokumentů

Meeting s mng

Test, případové studie

Sladování v praxi

Rozhovor s vedoucím

# Co používáte na úrovni "učení/poznání" vy?

Nasledne stínování

Nic :-)

Test

code review

Zpětna vazna 1 to 1

feedback

výsledky

firemní data

dopad/chování

výkon

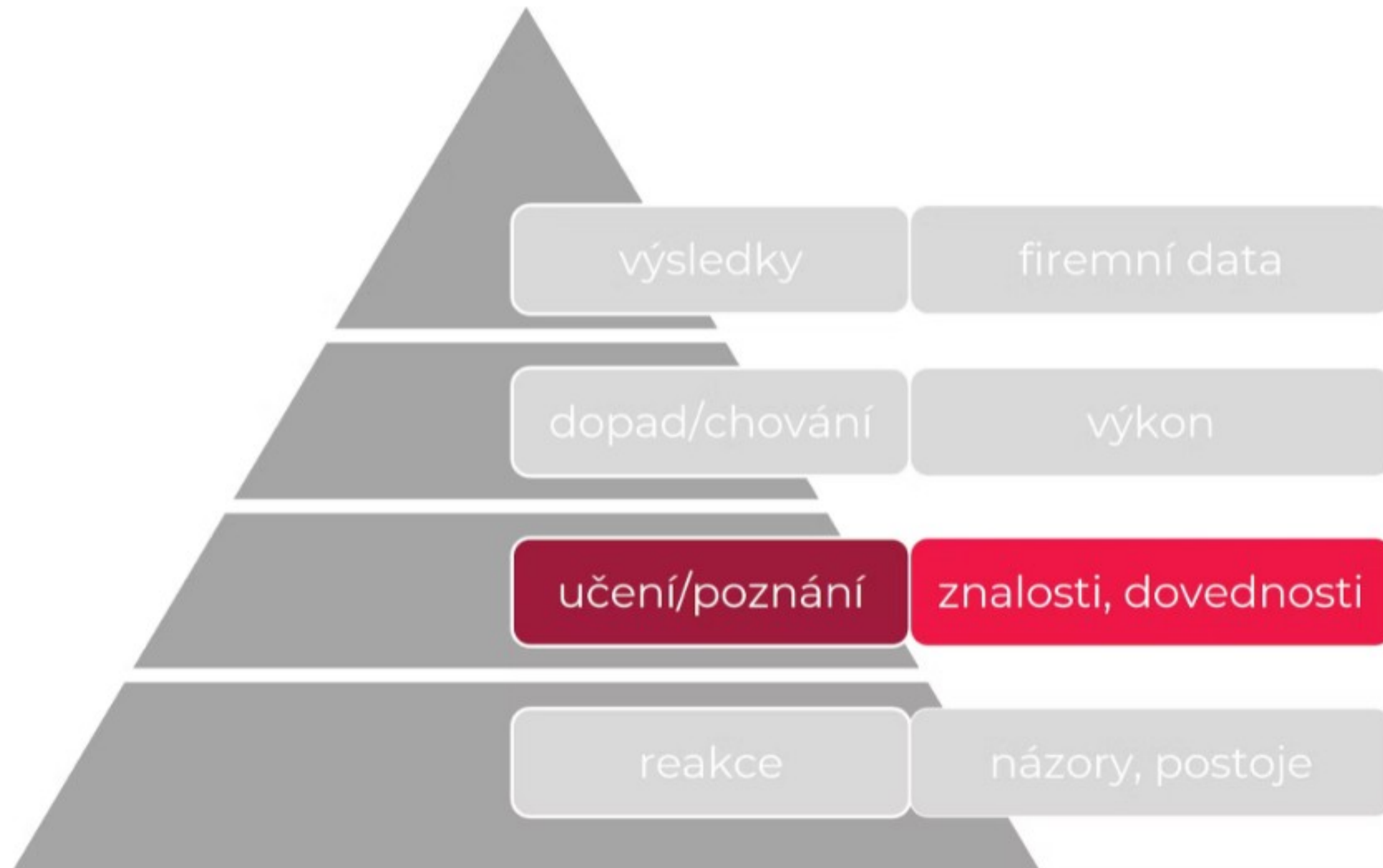
učení/poznání

znalosti, dovednosti

reakce

názory, postoje



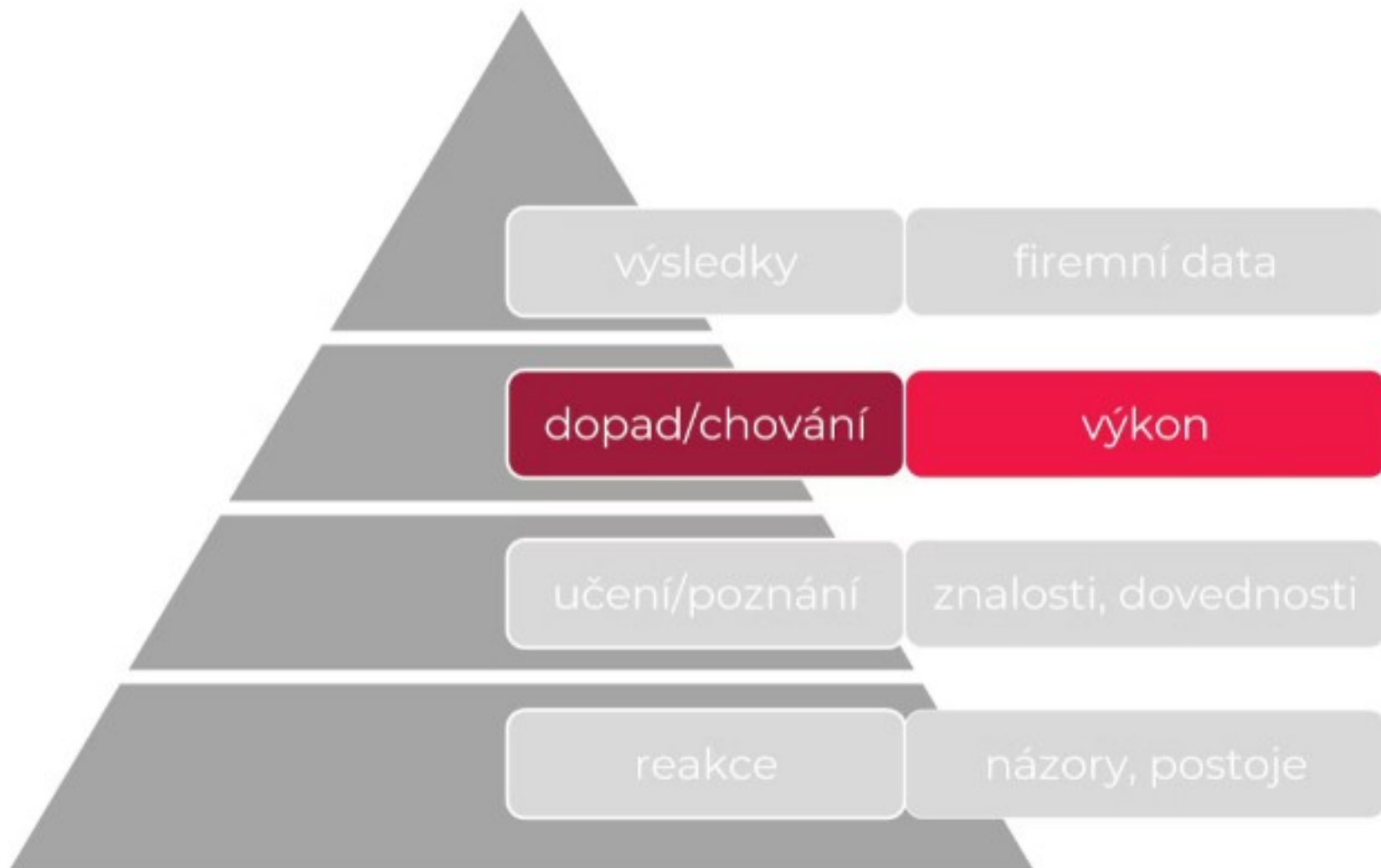


## Tipy

- Před a po tréninku (Skills matice)
- Test / Kvíz (Minimum, Skore)
- Co ses naučil/a? (Skupinová reflexe)
- Jak hodnotíš svůj posun? (self-assessment)



# Co používáte na úrovni "dopad/chování" vy?



Posun na Leada v time/vo firme

360tka

performance reviews

Nove pristupy, co dela clovek jinak - rozhovor

Zpětna vazba 1 to 1

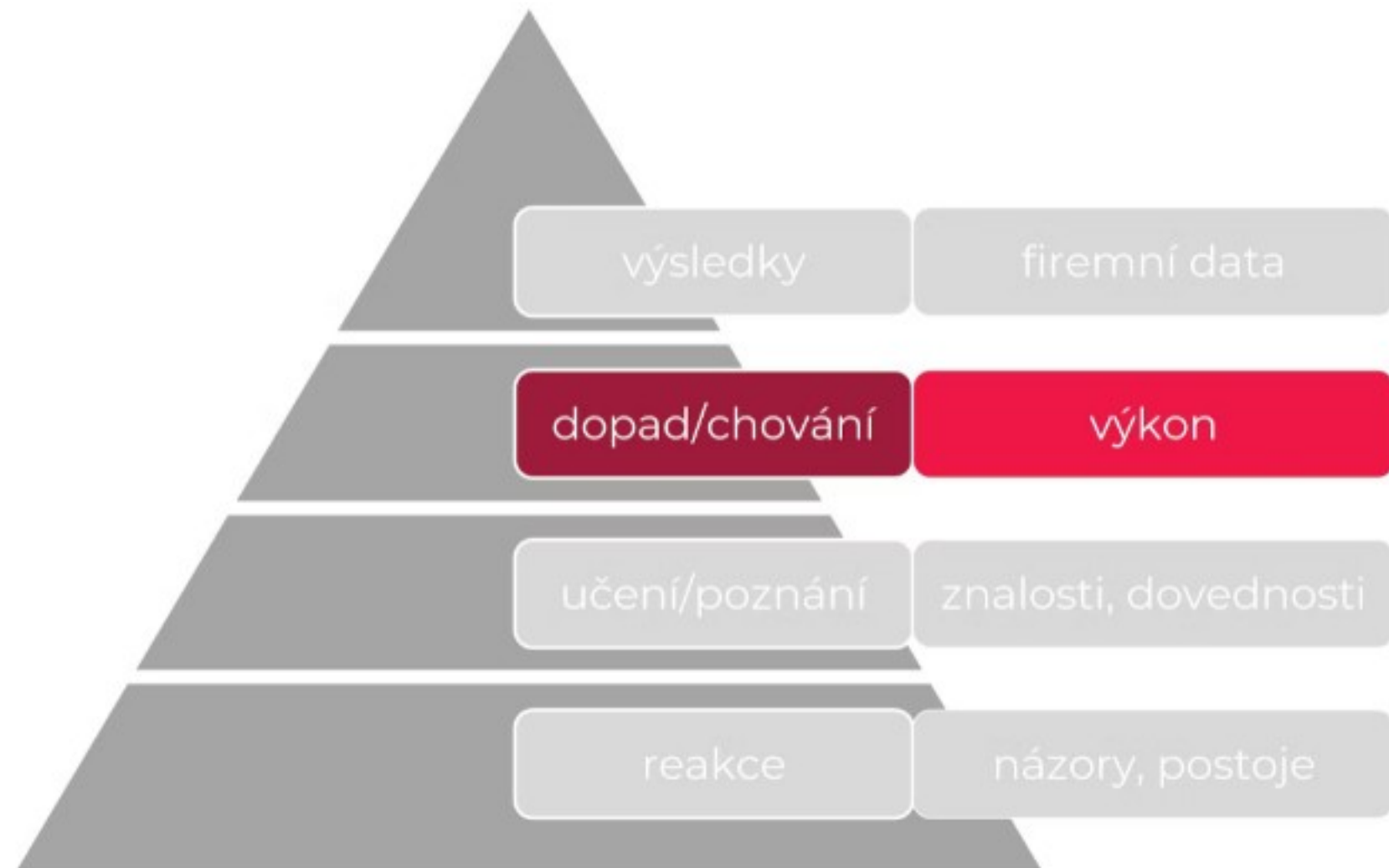
Rozhovory v ramci reviews

Selfreflexe

Pomoci zaměstnaneckých průzkumu nebo v rámci tristasedesatistupnov e zpětné vazby

360 feedback

# Co používáte na úrovni "dopad/chování" vy?



ZV od kolegů a nadřízených

Posun v kompetencích - všímá si okolí, nadřízený, klient

ZV

interní mobilita

Čtvrtletní rozvojová diskuze 1:1 s manažerem

Vyhodnocení oproti původnímu cíli

Posun po career path skrz career matrixu

Hodnotící rozhovor zaměstnanec-přímý nadřízený.

Zpětná vazba kolegu a vedoucího

# Co používáte na úrovni "dopad/chování" vy?

kvalita produktu

KPI

výsledky

firemní data

**dopad/chování**

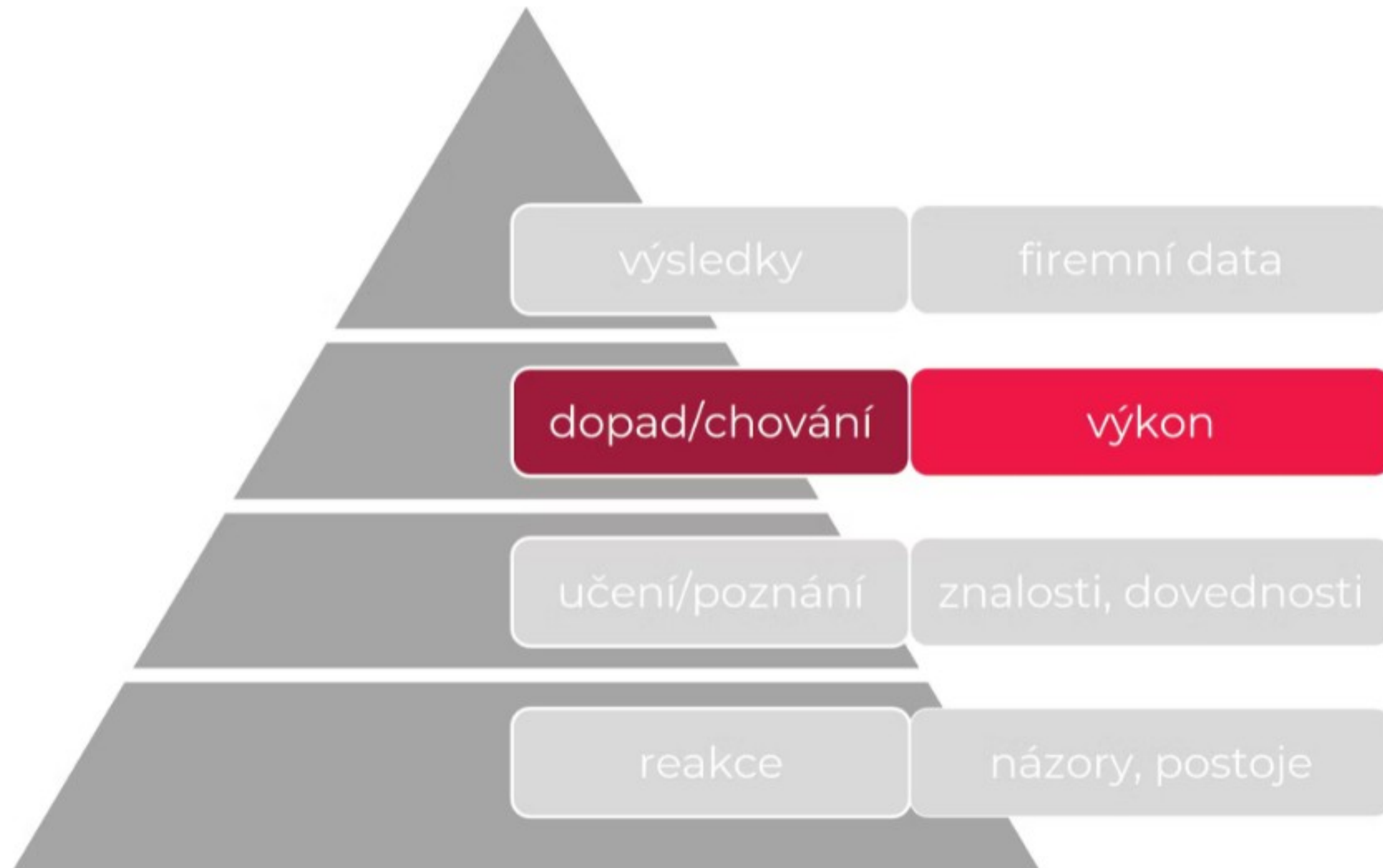
**výkon**

učení/poznání

znalosti, dovednosti

reakce

názory, postoje

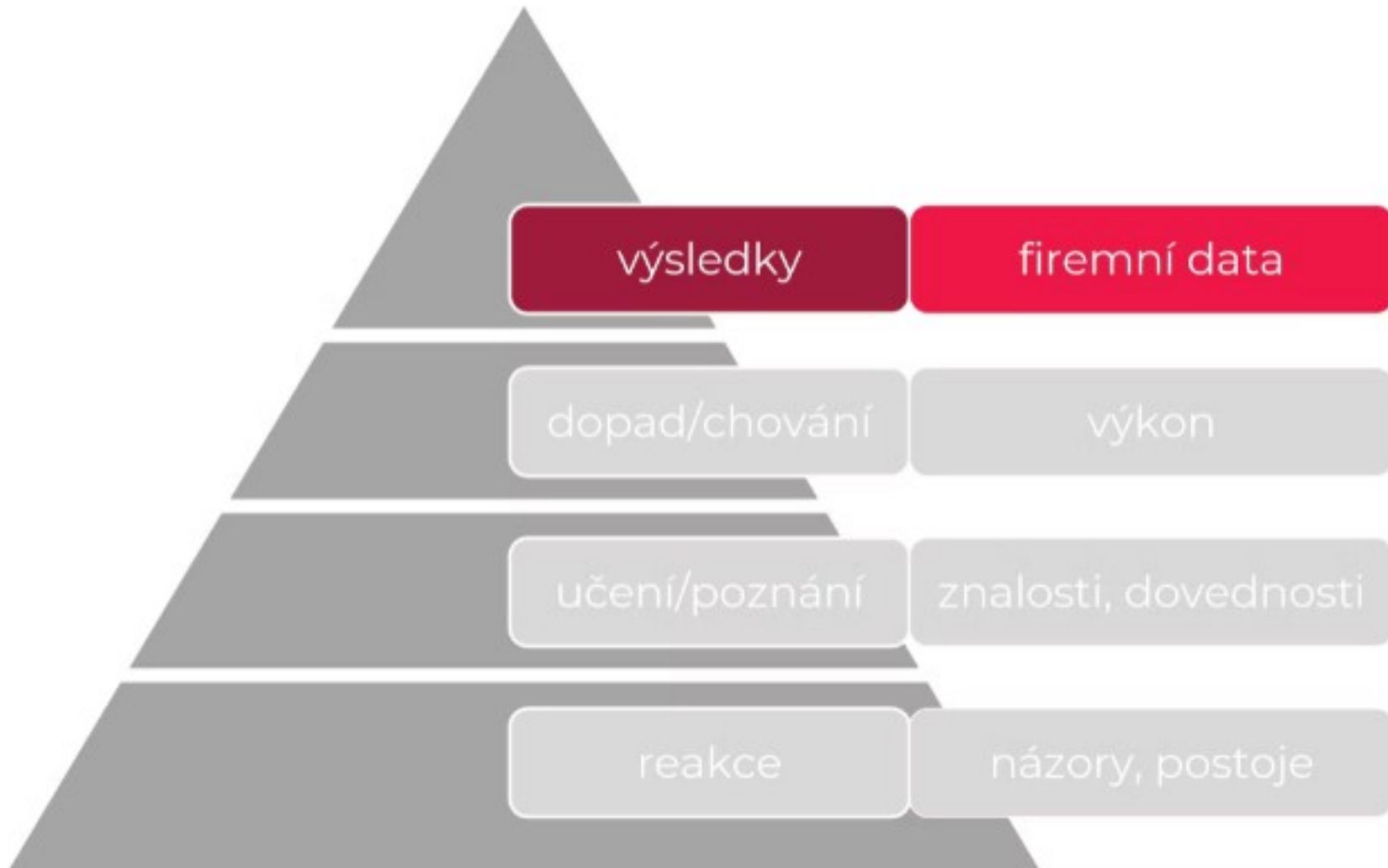


## Tipy

- Jaké změny si všimlo okolí? (360)
- Míra využití v projektu či při práci?
- Efektivita price/learning ev. price/sharing
- Time to (un)learn



# Co používáte na úrovni "výsledky" vy?



Rate interních kariér

performance management

Snížení chybovosti

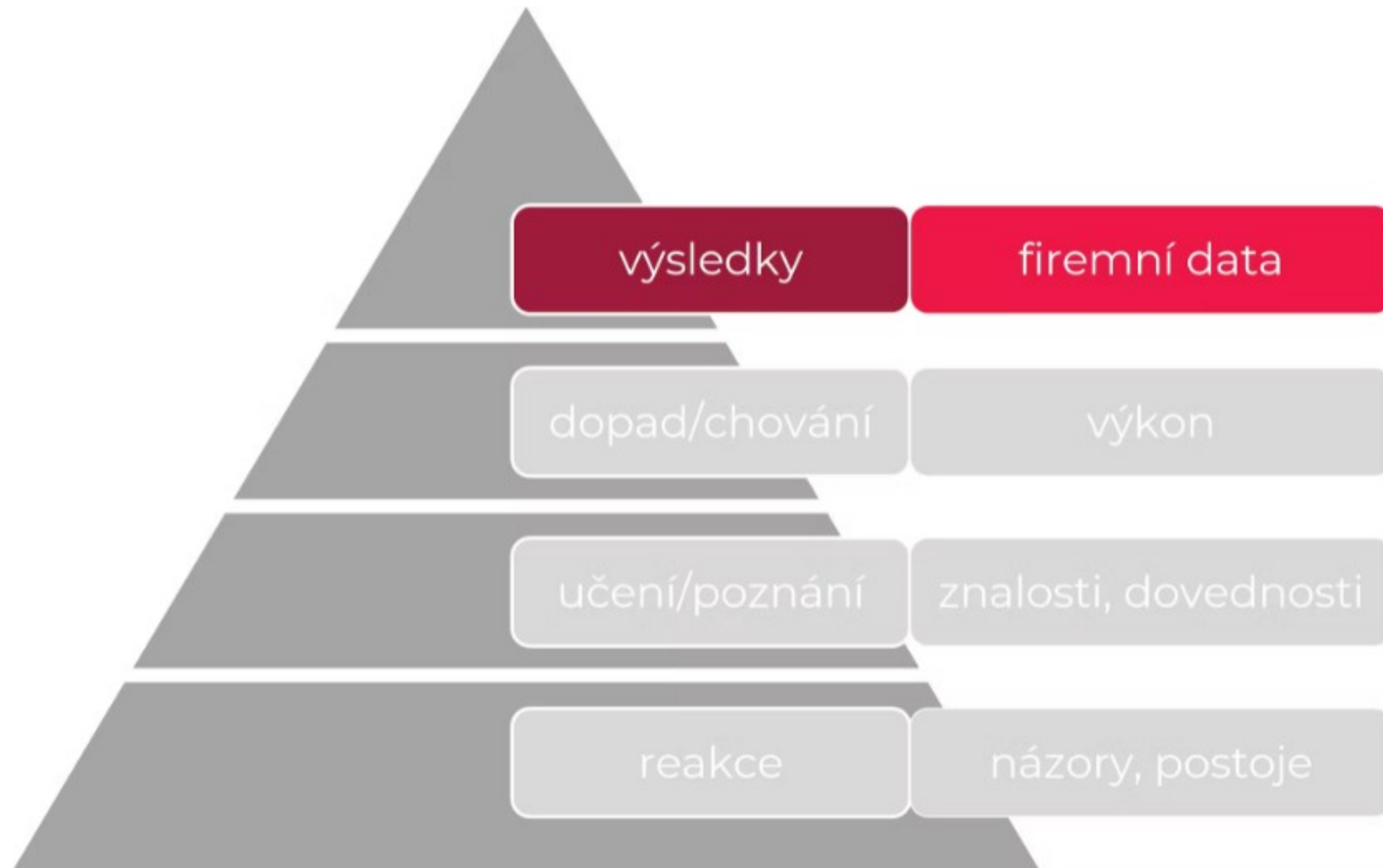
NPS u interních zakazníku

KPI

KPIs

Pr. u obchodniku obrat firmy

Kvalita produktu



## Tipy

- Nárůst tržeb
- Snížení fluktuace
- Zvýšení kvality
- Firemní certifikace



## 5 oblastí pro definování metrik pro L&D:

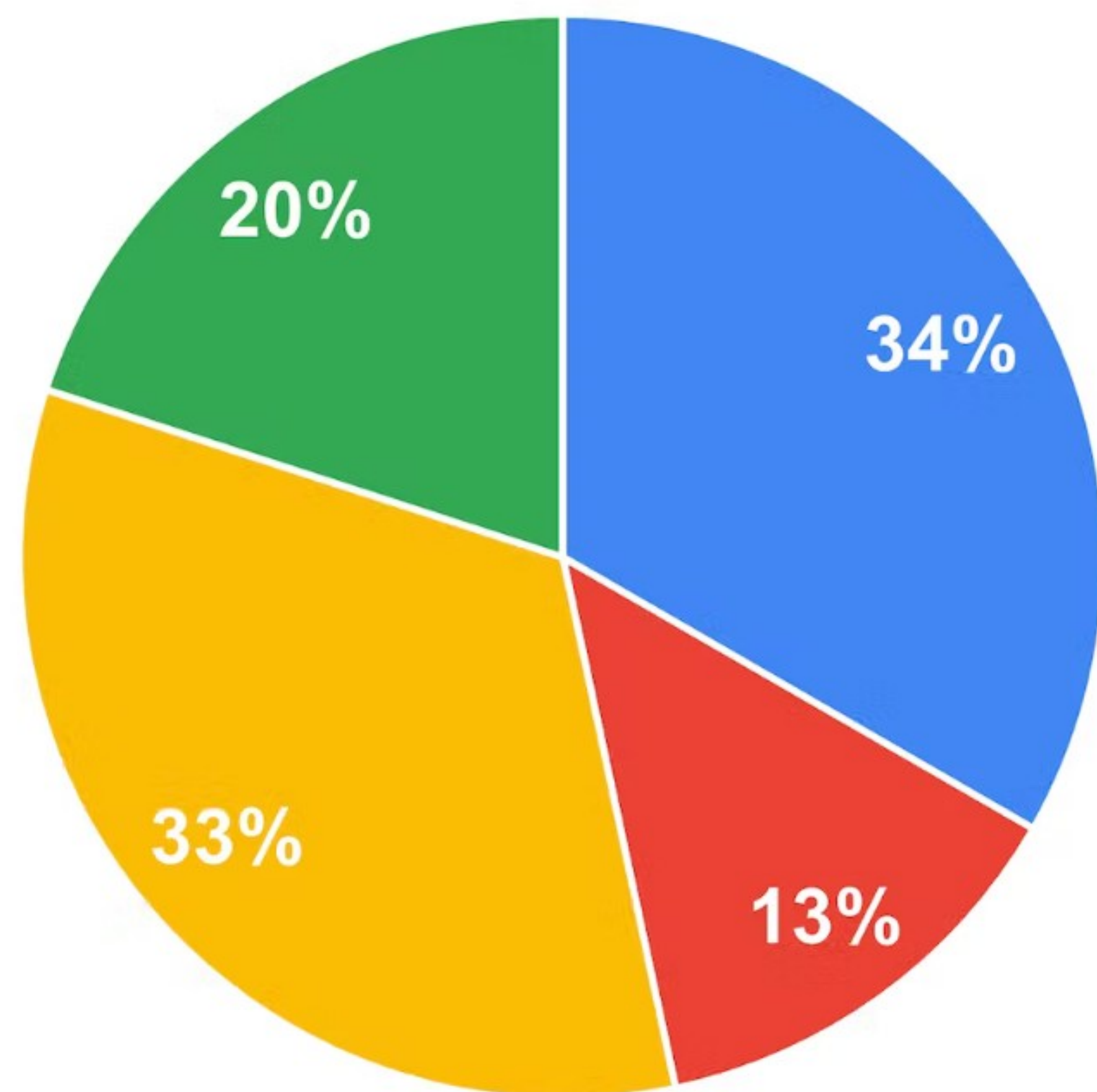
UDRŽITELNOST:	Jaké jsou <b>dlouhodobé cíle firmy</b> a jak je měříme (tržby, produktivita, ENPS)?
BUSINESS DOPAD:	Jak pomohou aktivity L&D k <b>dosažení business cílů</b> ?
LIDÉ:	Kdo jsou <b>klíčoví stakeholdeři</b> , jejich očekávání a metriky?
KOMUNITY:	Jak organizace <b>umožňuje sdílení a vzájemnou spolupráci</b> ?
MÍRA SOFISTIKOVANOSTI:	Jaká je <b>role a mandát L&amp;D</b> ?



**Kde na to vzít?**



Jak vycházíte s rozpočtem na vzdělávání?



- nemáme extra rozpočet
- máme problém s ním vyjít
- celkem vycházíme
- ještě nám zbývá

# ROZPOČTY (výše a hlavně poměr)

US – 1100 USD/employee



“OBRANNÝ rozpočet”

?

“ODVÁŽNÝ rozpočet”

**Zákonné**  
(povinné – regulované  
odvětví, BOZP, ...)

**Repetitivní úkony**  
(často klíčové pro core  
business – postupy,  
základní dovednosti)

**Univerzální dovednosti**  
(konkrétní a často  
chtěné; “kurzová  
turistika”; Zpětná  
vazba, Time  
management,  
Angličtina)

**Rozvoj**  
(zaměření dopředu,  
rozvoj chování, kultury  
a rozdílových  
kompetencí –  
technologie, leadership,  
udržitelnost)

**Transformace**  
(rozvoj v rámci  
strategických iniciativ –  
digitalizace, agilita, ad-  
hoc potřeby)

# ROZPOČTY (výše a hlavně poměr)



20%  
Tréninkové / Rozvojové  
aktivity

(školení, webináře,  
obsahové platformy,  
programy, ...)

80%  
Každodenní rozvoj a  
učení se při práci

(komunitní učení,  
coaching, P2P učení,  
pilotování, follow-up na  
tréninky, ...)

GSS 2022		Δ%
1. Reskilling/upskilling (1)	12.5%	↓
2. Collaborative/social learning (2)	9.6%	↑
3. Personalization/adaptive delivery (4)	8.1%	↓
4. Coaching/mentoring (6)	7.6%	↑
5. Learning analytics (3)	7.3%	↓
6. Skills-based talent management (new)	7.2%	new
7. Micro learning (7)	6.9%	↔
8. Learning experience platforms (5)	6.7%	↓
9. Consulting more deeply with the business (9)	6.1%	↑
10. Showing value (8)	5.5%	↓
11. Performance support (10)	4.9%	↓
12. Artificial intelligence (12)	4.7%	↑
13. Virtual and augmented reality (13)	4.7%	↑
14. Mobile delivery (11)	4.0%	↓
15. Curation (14)	2.7%	↓
16. Other (16)	1.4%	↓

**n = 3,518**

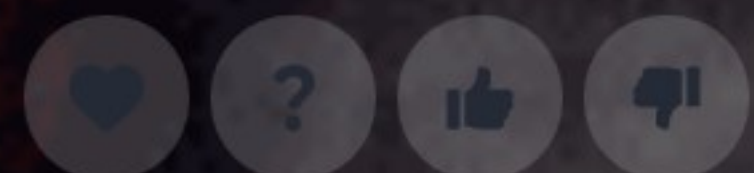
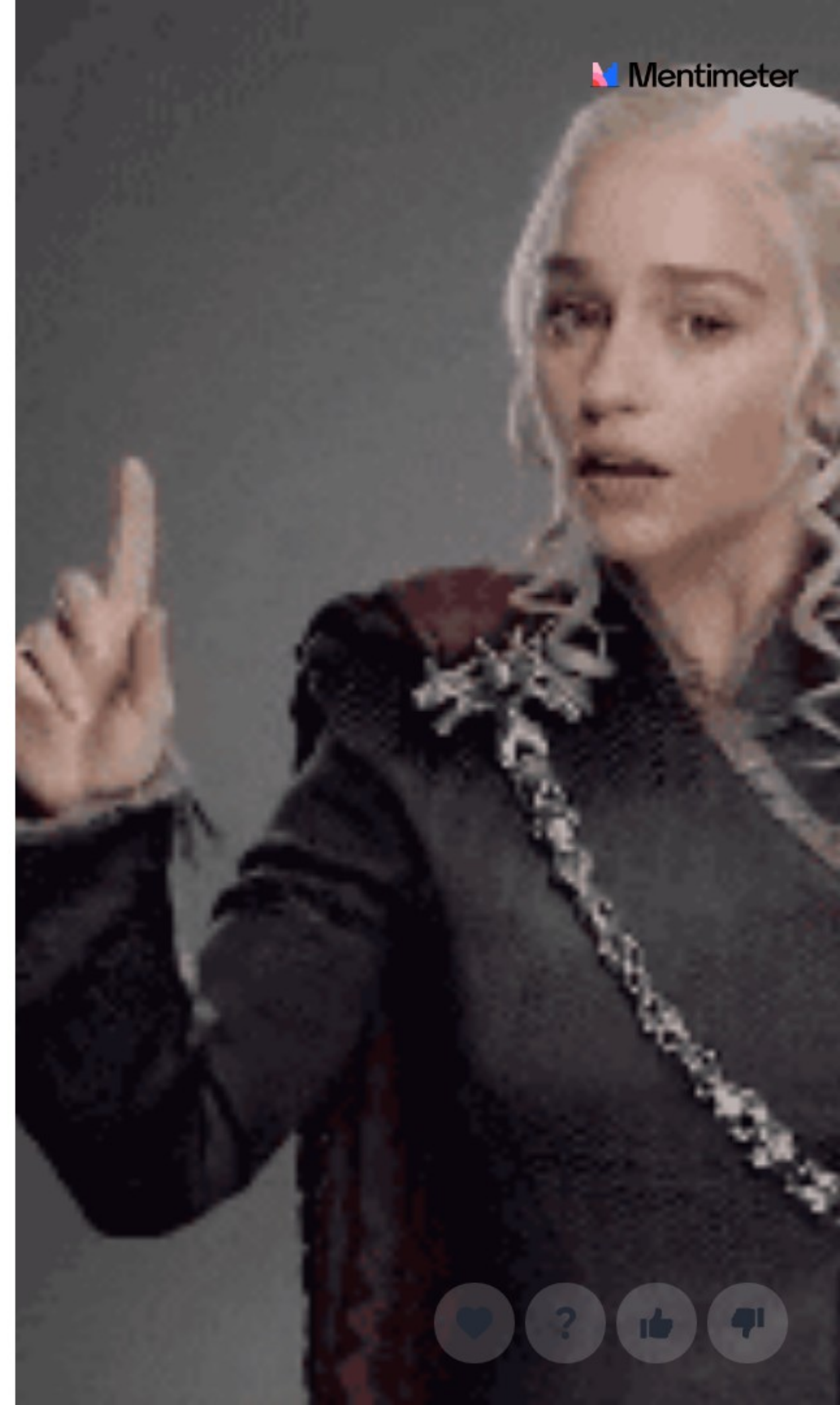
*Figures in brackets show previous year's ranking*

<https://donaldhtaylor.co.uk/insight/gss2022-results-01-general>



## Jak ušetřit čas, energii, peníze?

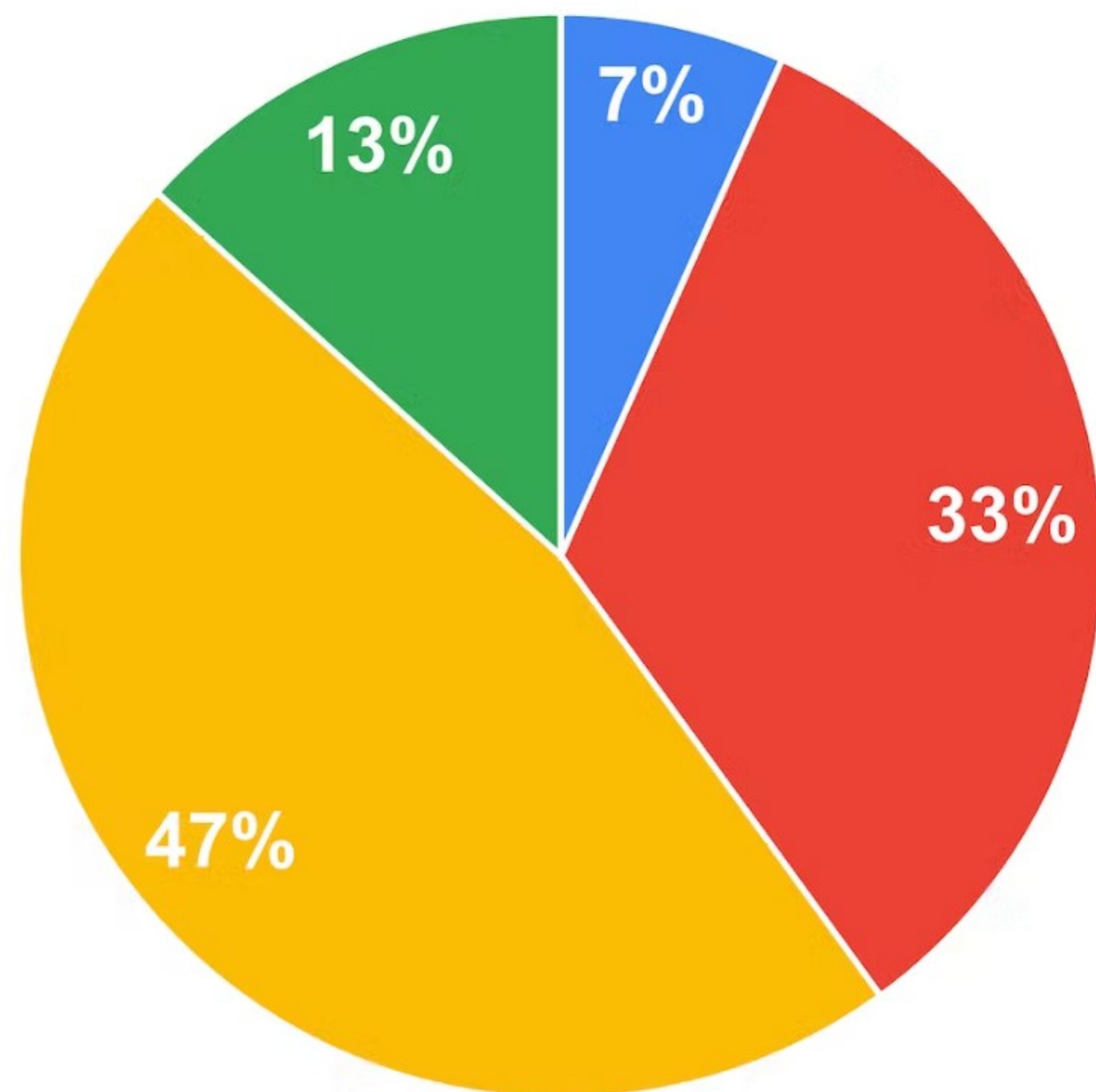
- Zákonná školení - e-learning, v-learning
- Repetitivní úkony - týmová mikrovidea
- Univerzální dovednosti - omezit školení na učebně, MOOC + skupinové sdílení, Mastermind
- Rozvoj - expertní komunity, certifikace, job-swaps, programy
- ... kolem a kolem - více peněz za dobrý výběr a follow-up a méně za samotný obsah





**A co motivace?**

Jak jsou Vaši lidé motivováni ke vzdělávání (mimo povinná školení)?



- pouze pokud je to befelem
- chtěli by, ale prý nemají čas
- tak půl na půl
- máme skoro samé motivované
- jiné





ANO

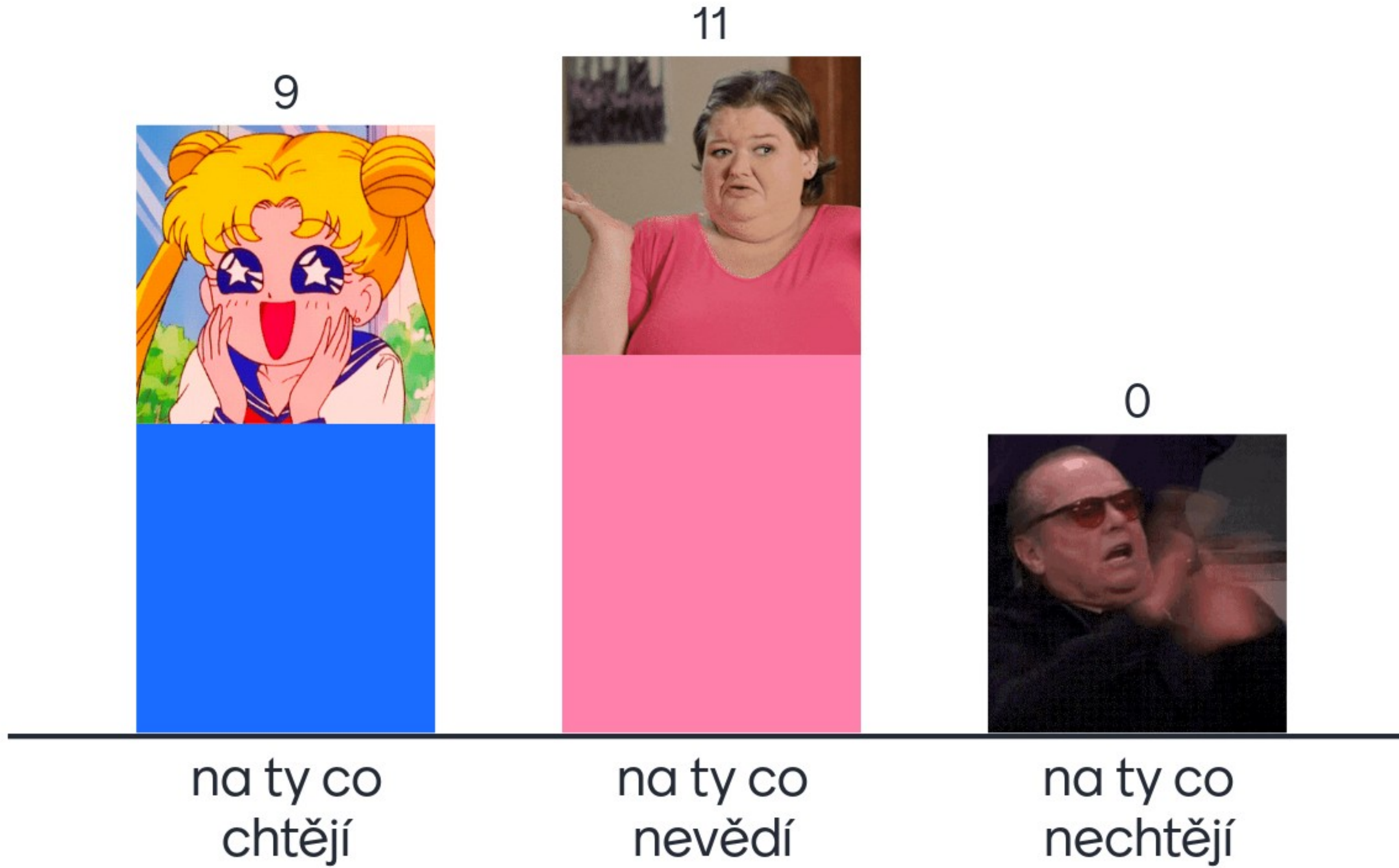


MOŽNÁ



NE

# Na koho se zaměřit?





A jak je tedy motivovat?

## zvědavost

- různorodé
- bezpečné

## komunita

- sociální média
- bezpečnost

## relevance

- praktické
- aplikovatelné

MOTIVACE

## přiměřenost

- dávkování
- obtížnost

## interakce

- gamifikace, VR
- diskuse



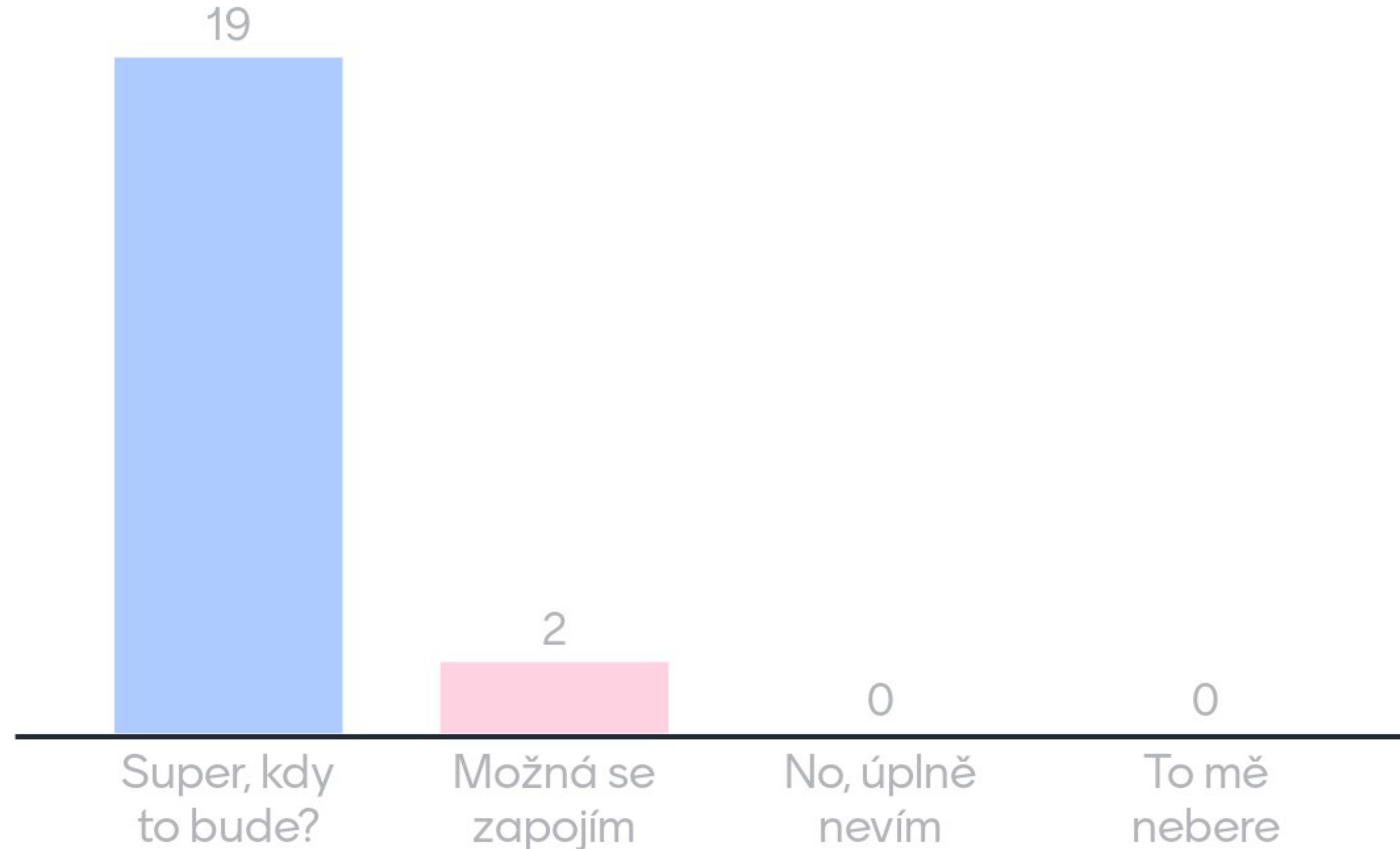


# Jak na to?

- Dejte si práci a napojte L&D metriky na strategii = dopad na firmu
- Získejte podporu manažerů = pomáháte jim naplnit jejich business plány a KPIs
- "Prodávejte" = ukazujte, mluvte, pište proč je vzdělávání důležité
- Zvládněte rozpočet = staňte se mistry follow-upu a komunit
- Motivujte správné lidi = soustředte se na ambasadory/ky a lidi se zájmem

# Měl/a byste zájem o čtvrtý webinář, který by byl více diskusní a zaměřený na dotazy a sdílení zkušeností?

None of the options are correct!



# Co si z dneška odnášíte?

Tipy a triky (komunitní vzdělávání)

Správně se zeptat, podle toho nabídnout.

20-60-20 - zaměření se na ty, co nevědí

Podrobný zápis, který určitě obohatí insighty i kolegy, kteří nemohli dorazit. :-)

vzdelavaci komunity

Zkusíme implementovat time to learn

gamifikacia

Mluvit o přípravě, dělat to, mluvit o výstupech

Jsem nadšená! Strašně moc nových informací ohledně vzdělávání. V-learning a mnoho dalšího. Díky, skvělý ❤️





# Co si z dneška odnášíte?

Napojení vz. na strategii a získat podporu manažerů

Hmanatelné přístupy, které se dají využít v praxi! Díky, že tohle děláte 🙌

Komunity, komunity, komunity

Zajímavý výzkum k L&D :) ... klidně takových ochytřovacích informací houšť

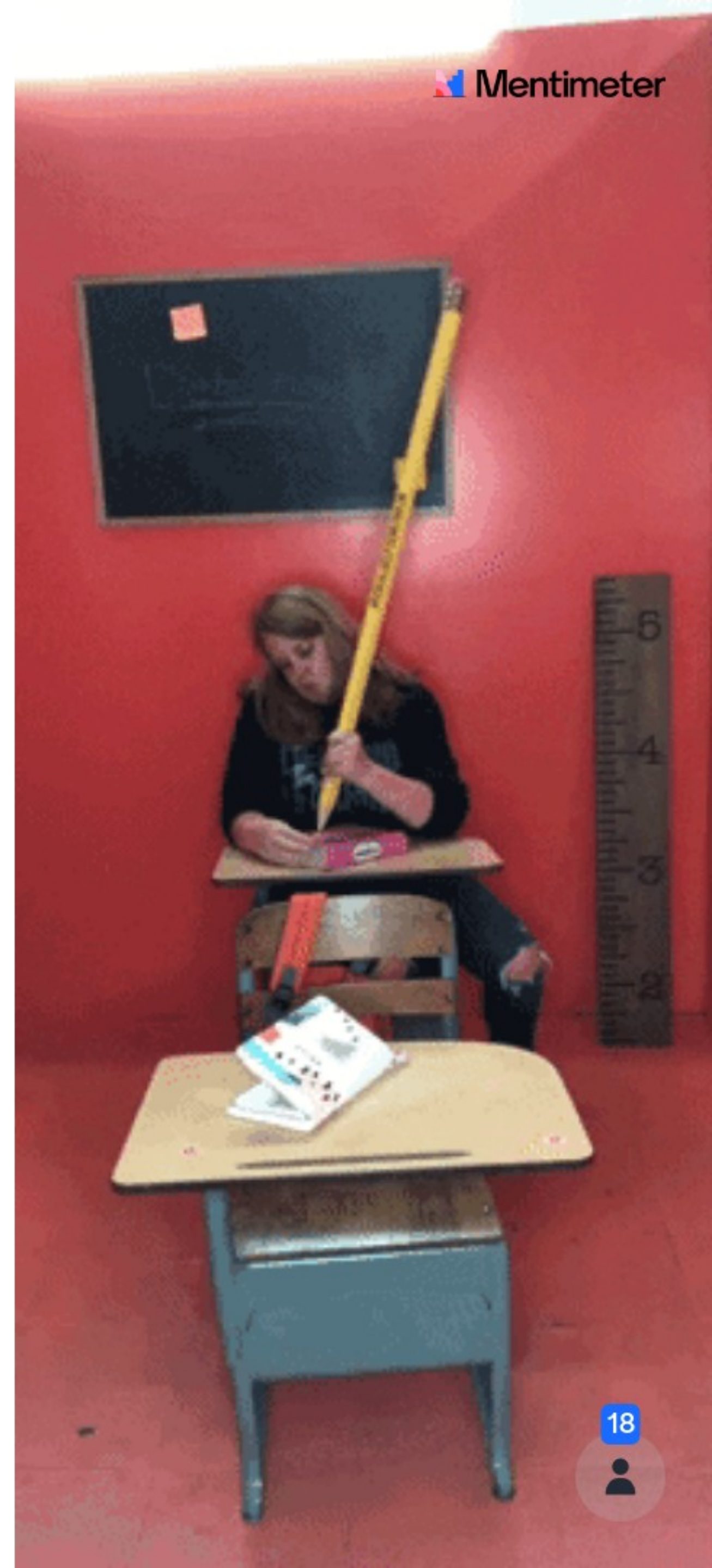
Odnáším si strukturu. Měření a role L&D je fakt ukazovat cestu ne dělat tabulky:)

základ pro změnu vzdělávacího systému

Zaměřit se na motivaci ke vzdělávání a dle toho nastavit vzdělávací program

Nejde jen o to zda se lidé chtějí rozvíjet ale i o to jakou formu jim nabídneme. Ne každému sedí klasické školení;)

Zajímaly by me příklady nastavení ROI na L&D





**RED  
BUTTON  
EDU**

Děkujeme a mějte se fajn :)

