

eUČENJE JESTE MOĆ

Rezultati istraživanja

I eLEARNING TRENDOVI U 2024.



BIZNIS
Krojačeva škola

Poslovi
infostud.

biznis.krojacevaskola.com



SADRŽAJ

IZVEŠTAJA



03

Uvod

15

eLearning
trendovi

04

Rezultati

16

Kultura učenja
u kompanijama

14

Zaključak

17

Obučeni ili
neobučeni?



UVOD

Krojačeva škola i Poslovi Infostud su krajem 2023. godine sproveli istraživanje o celoživotnom učenju u cilju uvida u navike, značaj i motivaciju obrazovanja odraslih uz poseban osvrt na sticanje novih znanja i veština putem platforma za online učenje (eLearning).



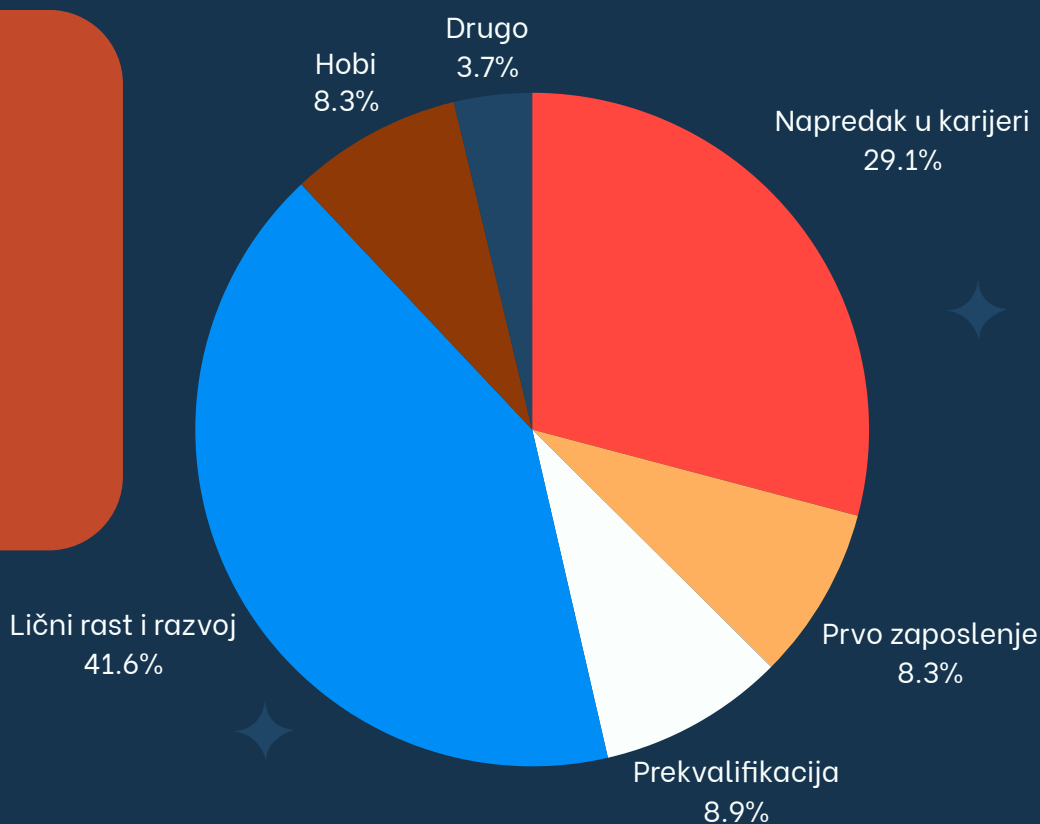
UČESNICI (ukupno 975 sa teritorije Srbije)		RADNI STATUS	
Mlađi od 25 godina	27%	Studenti	16.40%
Od 25 do 35 godina	34%	Nezaposleni	37.57%
Od 35 do 45 godina	17%	Zaposleni	41.27%
Stariji od 45 godina	17%	Preduzetnici	1.06%
Neizjašnjeni	5%	Penzioneri	3.70%



REZULTATI

U nastavku izveštaja su prikazani odgovori učesnika na postavljena pitanja u vezi sa celoživotnim učenjem.

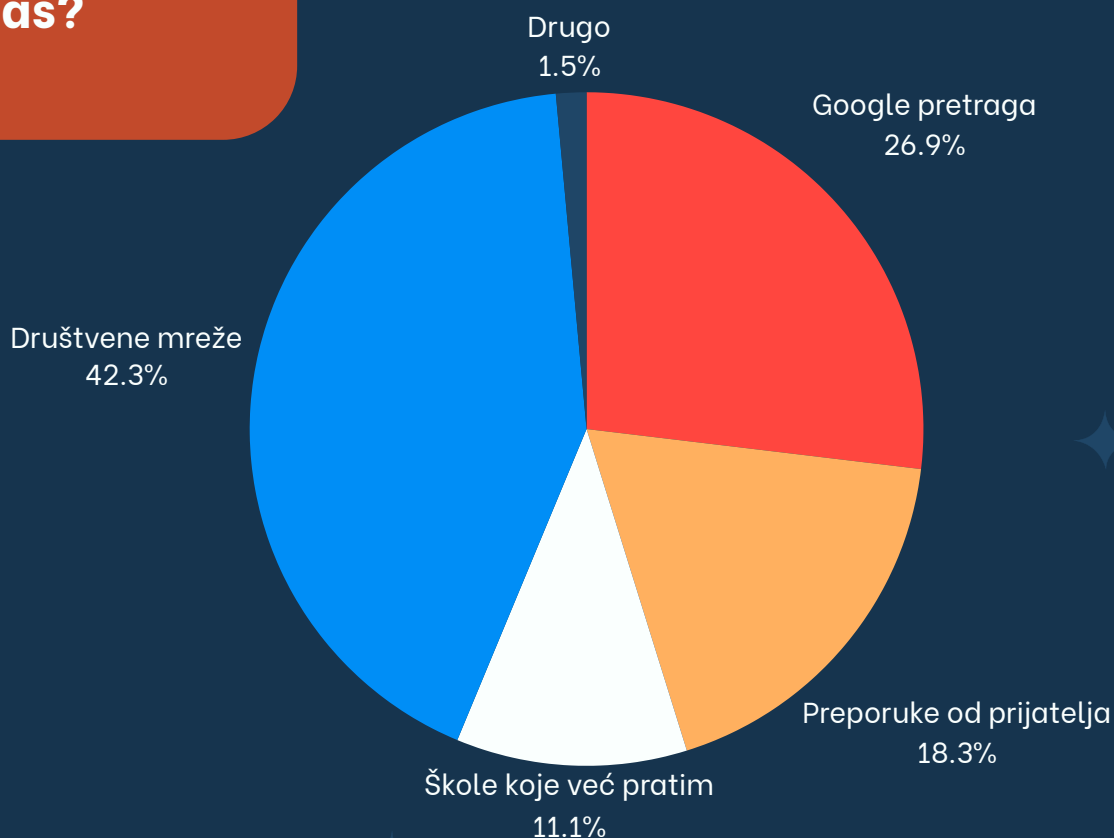
**Šta te najviše
motiviše za
učenje putem
različitih
kurseva?**



1 Lični rast i razvoj (41.6%)

2 Napredak u karijeri (29.1%)

Putem kojih izvora dolaziš do kurseva koje želiš da pohadaš?



1 Društvene mreže (42.3%)

2 Google pretraga (26.9%)

3 Preporuka (18.3%)

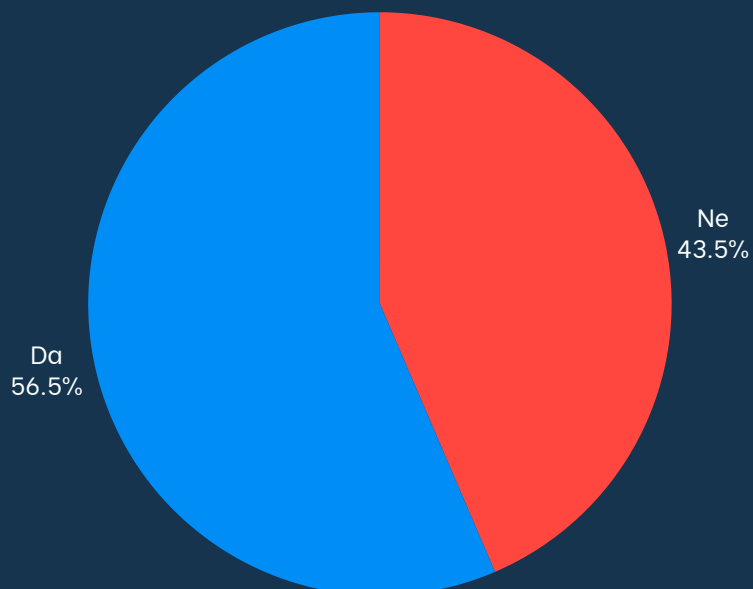
NA KOJE OBUKE TE JE UPUTILA KOMPANIJA

Na ovo pitanje je 42% učesnika odgovorilo da ih kompanija nije slala na obuke, a oni koje jeste su uglavnom pohađali obuke za zaštitu na radu, prvu pomoć i obuke koje su usko vezane za samu poziciju (rad na mašinama, novi zakonski propisi i slično).

KOJE OBUKE SI SAMOINICIJATIVNO PROŠAO/LA

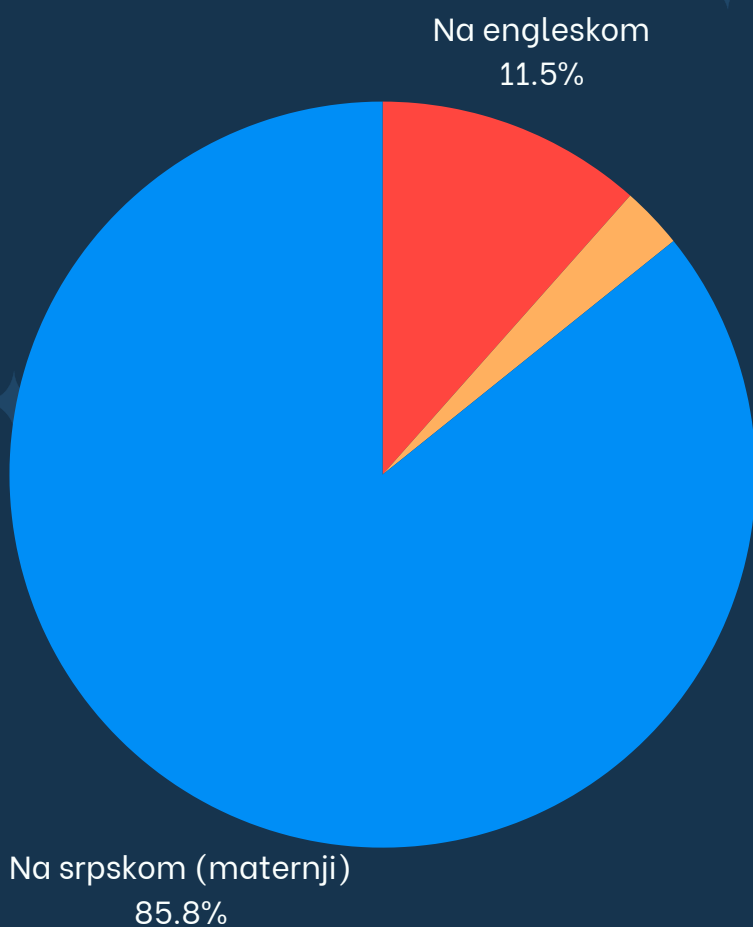
Čak 72% učesnika istraživanja je samoinicijativno pohađalo obuke, najčešće IT (web dizajn, programiranje), MS Office, strane jezike, poslovnu komunikaciju, soft skills i zanate.

Da li si do sada imao iskustva sa online učenjem?



Na kom jeziku ti najviše odgovara da pratiš sadržaj kursa?

- Na srpskom (maternji): 85.8%
- Na engleskom: 11.5%
- Na maternjem (nije srpski): 2.7%

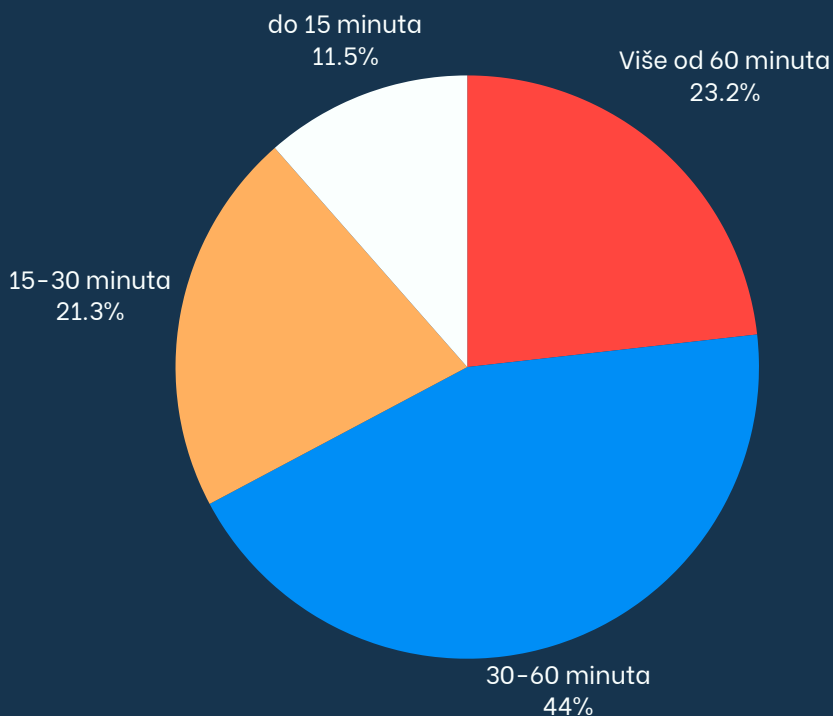


PREMA TVOM MIŠLJENJU, KOJE SU GLAVNE PREDNOSTI ONLINE UČENJA U ODNOSU NA TRADICIONALNO?

Pitanje sa više mogućih odgovora

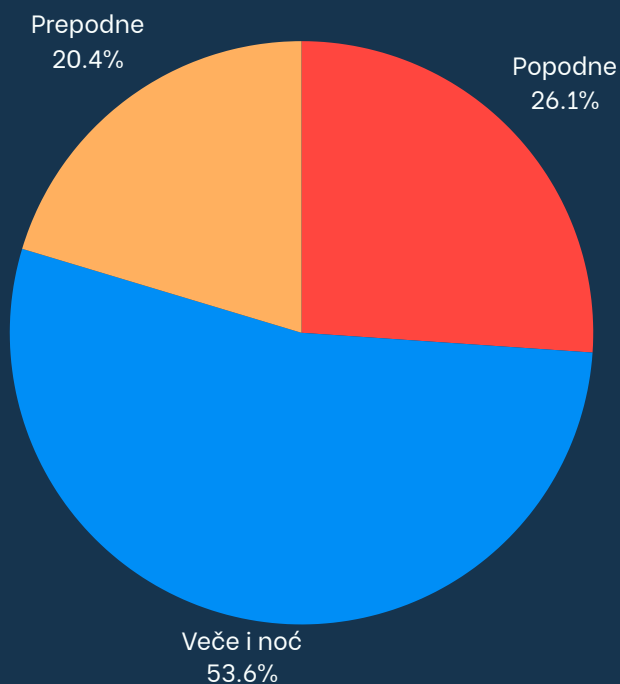
- | | |
|---|--------|
| • Pristup kursevima sa bilo kog mesta | 63.74% |
| • Pristup kursevima u bilo koje vreme | 60.00% |
| • Samostalno određivanje tempa učenja | 45.85% |
| • Premotavanje i preslušavanje sadržaja | 54.15% |
| • Raznovrsnija ponuda kurseva | 25.61% |
| • Povoljnije cene | 21.87% |
| • Postojanje titla i praćenje bez zvuka | 10.64% |

Koliko vremena najčešće provodiš u online učenju u kontinuitetu?



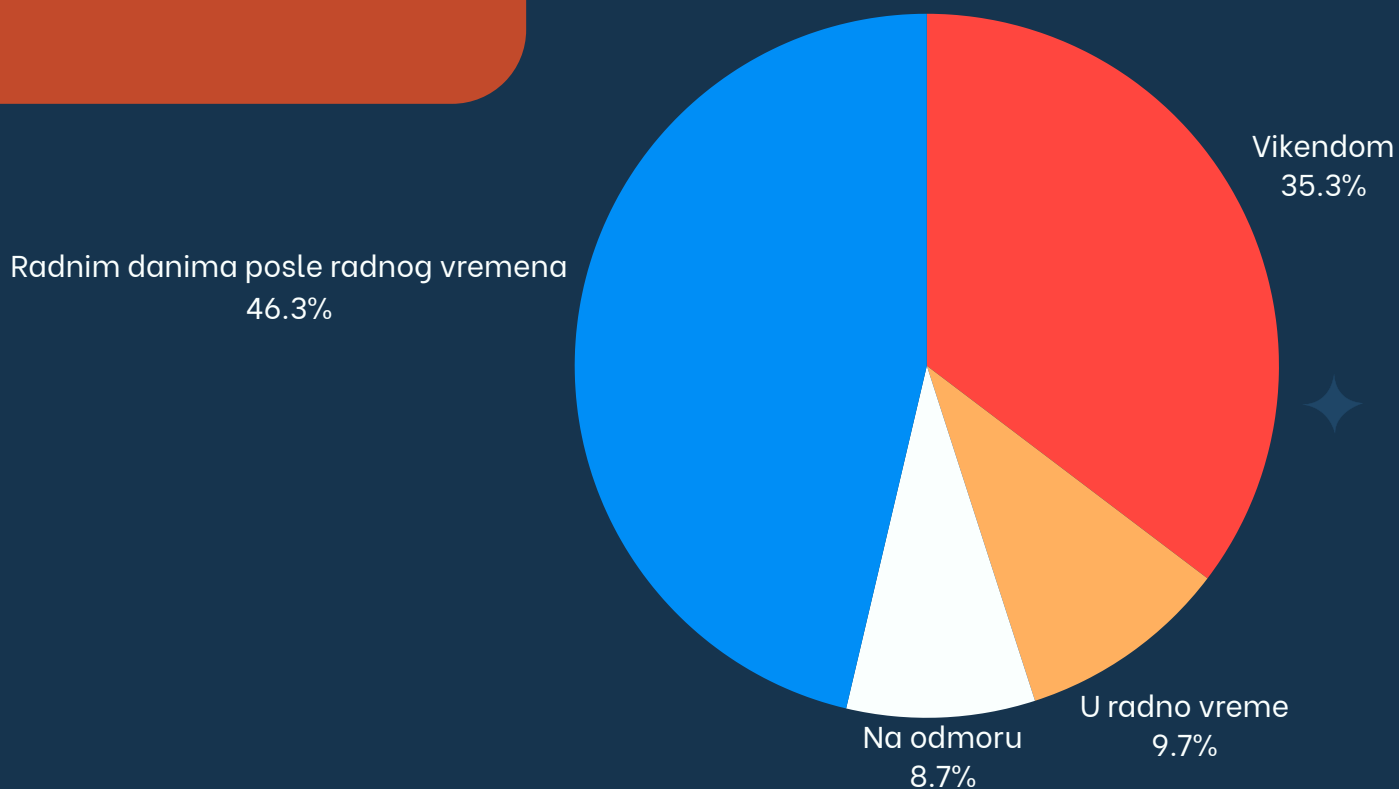
1 30 - 60 minuta (44%)

Koje doba dana ti najviše odgovara za online učenje?



1 Veče i noć (53.6%)

Kada najviše učiš online?



1 Posle posla (46.3%)

2 Vikendom (35.3%)

PET OBLASTI IZ KOJIH BI POHAĐAO/LA SLEDEĆI KURS

1. Marketing
2. Strani jezici (engleski)
3. IT
4. Komunikacija
5. Menadžerske veštine

KOJE KURSEVE BI POHAĐAO/LA IZ OBLASTI MENADŽERSKIH VEŠTINA

Pitanje sa više mogućih odgovora

1. Liderske veštine	49.56%
2. Upravljanje organizacijom	41.67%
3. Donošenje odluka	37.72%
4. Strategija	35.09%
5. Coaching	16.23%

KOJE KURSEVE BI POHAĐAO/LA IZ OBLASTI MENTALNOG ZDRAVLJA

1. Emocionalna inteligencija	55.23%
2. Panika i anksioznost	51.74%
3. Psihološka bezbednost na poslu	37.21%

KOJE KURSEVE BI POHAĐAO/LA IZ OBLASTI KOMUNIKACIJE

1. Poslovna komunikacija	63.95%
2. Rešavanje konflikata	43.35%
3. Konstruktivna komunikacija	35.19%

KOJE KURSEVE BI POHAĐAO/LA IZ OBLASTI HR-A

1. HR menadžment	57.89%
2. Razvoj zaposlenih	50.88%
3. HR i pravo	20.61%

KOJE KURSEVE BI POHAĐAO/LA IZ OBLASTI IT-A

1. Web dizajn	53.42%
2. Programiranje	50.43%
3. AI	30.77%
4. Nešto drugo	10.68%

KOJA TEMA JE DO SADA NAJVIŠE DOPRINELA TVOM LIČNOM RASTU

- Komunikacija (poslovna, pisana)
- NLP
- Grafički i web dizajn
- Veština prodaje
- Zanati





ZAKLJUČAK

E-UČENJE JESTE MOĆ



Analizom rezultata istraživanja je pokazana velika spremnost i zainteresovanost za celoživotno učenje, ali i nepoznavanje mogućih izvora znanja. Veliki broj ispitanika je svesno značaja sticanja novih znanja i mahom samostalno upisuju online kurseve, a u zavisnosti od trenutnih potreba i želja (karijerno napredovanje, lični razvoj).

• PREDNOSTI

Mogućnost da se znanje stiče u bilo koje vreme i sa bilo kog mesta, da se tempo prilagodi sopstvenoj organizaciji, kao i učenje na maternjem jeziku su i sada najveće prednosti online učenja.



• KOMPANIJSKO UČENJE

Povećan je broj kompanija koje koriste LMS platforme za online obuku zaposlenih, a kao glavne prednosti se ističu povoljnije cene, fleksibilnost i bolji employer branding.



eLEARNING TREND OVI 2024.

1

Učenje putem zvuka i videa

Značajan porast u korišćenju interaktivnih video materijala za učenje koji pružaju dinamičniji i angažovaniji način sticanja znanja.

2

Učenje zasnovano na aktivnostima

Ovaj pristup podstiče aktivno učešće i praktična iskustva, čineći učenje angažovanijim i efikasnijim.

3

Grupno i peer-to-peer učenje

Platforme sada podržavaju više zajedničkih projekata, diskusionih foruma i grupnih aktivnosti, podstičući osećaj zajedništva.

4

AI generisani glasovi i avatari

Veštačka inteligencija je unela novinu u e-učenje kroz upotrebu sofisticiranih govornih naratora i avatara.

KULTURA UČENJA



PODSTICANJE KONTINUIRANOG OBRAZOVANJA

Organizacije razvijaju kulturu učenja pružanjem prilika za stalno usavršavanje zaposlenih. To uključuje pristup online kursevima, radionicama, webinarima i drugim oblicima edukacije koji omogućavaju zaposlenima da unapređuju svoje veštine i znanje.

ULOGA I ZNAČAJ LIDERA

Lideri igraju ključnu ulogu u oblikovanju korporativne kulture. Ako lideri aktivno podržavaju i podstiču učenje, to će se odraziti na celokupnu kulturu učenja. Ovo uključuje lični primer lidera, pružanje resursa za njihovu obuku i usmeravanje da podrže timove u usavršavanju.

NAGRAĐIVANJE / MENTORSTVO

Aktivnije učenje može se postići i kroz sistem nagrada. To može uključivati priznanja ili nagrade za postignuća u učenju (primer: prilagodljiv radni raspored i radno mesto). Korisno je i razvijanje sistema mentorskih programa i podrške, deljenje iskustva i formiranje zajedništva.



OBUČEN ILI NEOBUČEN?



OBUKA ZAPOSLENIH



“Teško je vreme. Smanjimo obuku zaposlenih“, reči su brojnih finansijskih direktora u organizacijama. Kada se obuka posmatra kao trošak, tada će se smatrati nečim što se može ukinuti bez posledica. Međutim, postoji cena nedostatka obuke zaposlenih. Cena koja može daleko premašiti bilo kakve kratkoročne finansijske uštede.

- **Obuka zaposlenih povećava angažovanost zaposlenih**

Postoji mnogo studija koje direktno povezuju obuku zaposlenih sa angažovanjem, kao i mnogo studija koje direktno povezuju angažovanje zaposlenih sa poboljšanim organizacionim rezultatima.

Ako želite zaposlene koji su:

- srećniji
- spremni da ulože dodatni napor i trud
- inovativni
- lojalni

... omogućite im da uče.

- **Neuspeh organizacije može dovesti do odliva zaposlenih**

Zaposleni koji veoma cene prilike za obuku obično su visokokvalitetni zaposleni. Njih želite da sačuvate u svom timu i zato im pružite priliku da uče.



- **Obuka zaposlenih je jeftinija od novih zapošljavanja**

Obično je daleko povoljnije obučiti postojeće zaposlene nego regrutovati nove zaposlene (koji će, svakako, zahtevati obuku da bi naučili procese vaše organizacije).

- **Obučeni zaposleni su produktivniji**

Tako jednostavno. Uporedite neobučenog zaposlenog sa jednako veštim, ali obučenim zaposlenim. Neobučeni zaposleni su:

- manje efikasni,
- manje produktivni,
- manje obavješteni (bilo da je reč o poznavanju proizvoda, tehničkom znanju ili poznavanju procesa),
- manje osposobljeni da pomognu zainteresovanim stranama (članovima tima, direktnim izveštajima, kupcima/klijentima),
- mogu biti nesigurni (stvarajući rizik po sebe i druge).

- **Nedostatak obuke šteti ugledu kompanije**

Reč se širi. Naročito kada vaša organizacija posmatra obuku kao *“lepo je imati“*, umesto *“mora je imati“*.

Regrutacija talentovanih radnika – ljudi koji prirodno vrednuju lični razvoj – može biti mnogo teža kada je stav vaše organizacije prema obukama loš.

Budite kompanija koja aktivno promovira ulaganje u svoje zaposlene, održavanje i formiranje njihovih novih znanja i veština.

**Počnite sa
Krojačevom
školom**

