

Vzdělávací strategie: Páteř úspěšné AI transformace

Daria Hvizdalova

Garantka MBA AI in Business, Newton University
daria@intellecta.me



Umělá inteligence mění firemní prostředí rychleji, než mnozí čekali. Zatímco vedení společností se zaměřuje na technologické aspekty implementace AI, jedna zásadní otázka často zůstává stranou: Jak připravit lidi na efektivní využívání těchto nástrojů? Právě vzdělávací strategie v AI se ukazuje jako klíčový prvek, který rozhoduje o úspěchu či neúspěchu AI transformace.

Největší překážkou při zavádění digitálních novinek v organizacích totiž není nedostatek technologií, ale nedostatek připravených lidí. Podle výzkumu McKinsey & Company až 70 % transformací selhává a mezi hlavní příčiny patří lidský faktor – nedostatečné zapojení lidí, odpor ke změnám a absence přesvědčivé vize změny. U AI je tento problém ještě naléhavější. Zaměstnanci se potýkají s nejistotou ohledně svého místa v organizaci, přetížením novými nástroji a často i fundamentálním nepochopením toho, co AI dokáže a co ne.

Vzdělávací strategie proto nemůže být pouhým dodatkem k technologické implementaci. Musí být její integrální součástí, promyšlenou odpovědí na otázku: Jak transformovat znalosti, dovednosti a postoje lidí tak, aby dokázali AI efektivně využívat a zároveň si udrželi hodnotu v měnícím se pracovním prostředí?

Tři pilíře efektivní AI vzdělávací strategie

1 Základní AI gramotnost pro všechny
První krok je demokratizace znalostí. Každý zaměstnanec by měl rozumět základním principům fungování AI, jejím možnostem i omezením. Od února 2025 navíc vstoupil v platnost Článek 4 AI Aktu EU, který vyžaduje, aby nejen poskytovatelé, ale i firmy jako uživatelé AI systémů zajistili dostatečnou úroveň AI gramotnosti svých zaměstnanců.

Nestačí však pasivní školení. Efektivní přístup kombinuje krátké interaktivní moduly s praktickými ukázkami relevantními pro konkrétní role. Manažer prodeje potřebuje jiné příklady než finanční analytik. Klíčové je také odbourání mýtů. Mnoho zaměstnanců má zkreslené představy o AI – buď ji přeceňují (očekávají všemocný nástroj), nebo podceňují (považují ji za hrozbu).

Vzdělávání musí vytvářet realistický obraz založený na konkrétních use cases z vaší organizace.

2 Specializované dovednosti pro power users

Zatímco základní gramotnost je pro všechny, organizace potřebuje identifikovat a rozvíjet skupinu power users – zaměstnanců, kteří se stanou ambasadory AI ve svých týmech. Tito lidé získají hlubší znalosti prompt engineeringu, pochopí, jak efektivně kombinovat různé AI nástroje, a naučí se kriticky hodnotit kvalitu AI výstupů. Vzdělávání power users by mělo být strukturované, ale zároveň flexibilní. Kombinace workshopů, hands-on projektů a peer learningu se ukazuje jako nejefektivnější. Důležité je také vytvořit komunitu, kde si power users mohou vyměňovat zkušenosti a společně řešit výzvy.

3 Kontinuální učení se a adaptace

AI se vyvíjí exponenciálním tempem. Vzdělávací strategie proto nemůže být jednorázovou akcí, ale musí být navržena jako kontinuální proces. Micro-learningové formáty, pravidelné update sessions a sdílení best practices by měly být standardem. Vytvoření interní knowledge base s praktickými návody, příklady promptů a lessons learned z projektů pomáhají zajistit, že znalosti zůstávají aktuální a přístupné všem.

Měření úspěchu vzdělávací strategie

Jak poznáte, že vaše vzdělávací strategie funguje? Zapomeňte na počet absolvovaných školení. Skutečné metriky úspěchu jsou jiné: rychlost adopce nových AI nástrojů v organizaci, míra aktivního využívání AI v každodenní práci (nikoliv jen registrace účtů), kvalita výstupů vytvořených s pomocí AI, snížení času potřebného na rutinní úkoly a spokojenost zaměstnanců s podporou při využívání AI. Důležité je také sledovat sentiment – jak se zaměstnanci cítí ohledně AI transformace. Pravidelné průzkumy a focus groups odhalí, kde jsou úzká místa a kde je potřeba vzdělávání posílit nebo upravit.

Praktické kroky k úspěchu

- **Začněte mapováním současného stavu.** Kdo v organizaci už AI aktivně využívá? Jaké jsou největší bariéry? Které procesy by měly být prioritou pro AI transformaci? Na základě těchto zjištění vytvořte diferencovaný vzdělávací plán pro různé skupiny zaměstnanců.

- **Zapojte vedení.** Pokud management viditelně nepodporuje AI vzdělávání a sám nástroje nevyužívá, zaměstnanci to vnímají jako signál, že to není důležité. Vedoucí pracovníci by měli být nejen proškoleni, ale stát se aktivními propagátory AI kultury.
- **Vytvořte bezpečný prostor pro experimentování.** Lidé se učí AI nejlépe praxí, ale potřebují prostor, kde mohou zkoušet, chybovat a učit se bez obav z negativních důsledků. Sandboxové prostředí nebo pilotní projekty s jasně definovaným rámcem jsou ideální.
- **Propojte vzdělávání s reálnými business výzvami.** Nejefektivnější učení probíhá, když lidé řeší konkrétní problémy své práce. Namísto generických školení vytvářejte learning journeys spojené s konkrétními projekty nebo procesními zlepšeními.

AI transformace není jen o technologii – je především o lidech. Vzdělávací strategie rozhoduje o tom, zda se AI stane katalyzátorem růstu a inovací nebo jen další nevyužitou investicí do technologie. Organizace, které investují do systematického, promyšleného a kontinuálního vzdělávání svých zaměstnanců v oblasti AI, si budují zásadní konkurenční výhodu.

Zdroje:

- McKinsey & Company: [Why do most transformations fail?](#)
- Evropská komise: [AI talent, skills and literacy.](#)

