

ХЬЮТАГОГИКА: ГРЁЗЫ ПРО НОВУЮ ПАРТНЕРСКУЮ РОЛЬ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА

Анна Мирскова,
Максим Фуфаев



ДАВАЙТЕ ЗНАКОМИТЬСЯ!



Анна Мирскова



Максим Фуфаев

С 2001 года работаем консультантами и бизнес-тренерами в компании DVC, являемся ее совладельцами. Руководим консалтинговыми и учебными проектами, проводим обучение руководителей высшего и среднего звена, а также стратегические сессии.

Принимали участие в реализации сотен проектов в России, Казахстане, Молдове, Узбекистане, Туркменистане, Грузии.

Являемся привлеченными преподавателями в Moscow Business School, Русской школе управления, Открытой школе бизнеса, ЦНТИ «Прогресс», школе бизнеса «Синергия», ИППИ «ИМАТОН», Сибирском межрегиональном учебном центре и др.

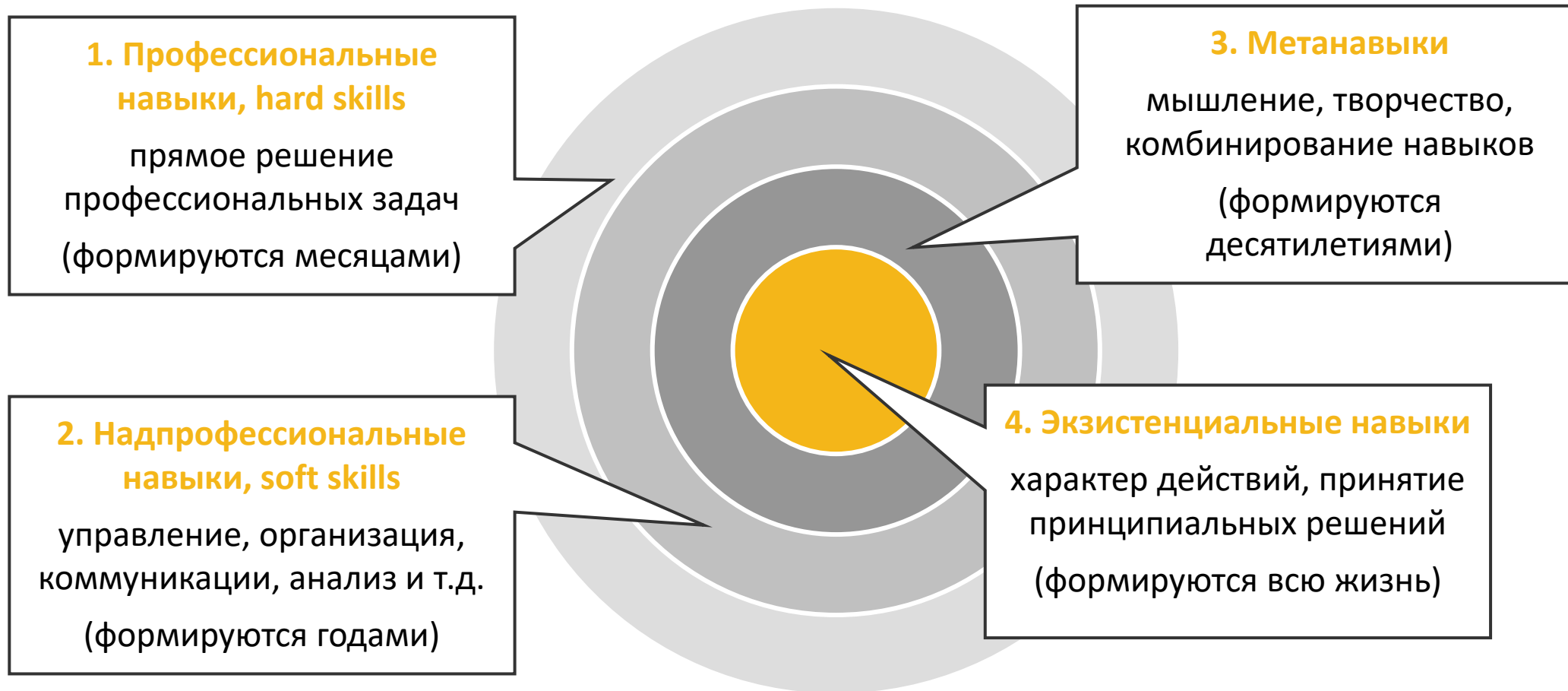
ЛОГИКА НАШЕГО ВЫСТУПЛЕНИЯ



ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Какие требования к корпоративному обучению выдвигает эпоха lifelong learning и хьютагогика как подход? Как выстраивать партнерские отношения с обучаемыми и умеем ли мы сегодня это делать?
2. Как развивается рынок труда и рынок обучения, каковы тренды и тенденции? Можем ли мы прогнозировать будущее рынка корпоративного обучения?
3. Каковы реальные ожидания и запросы нашего внутреннего клиента: акционера, топ-менеджера, руководителя и сотрудника, и умеем ли мы эти запросы слышать?
4. Какими компетенциями и индивидуальными качествами должны обладать те, кто обучает и организует обучение?

LIFELONG LEARNING И ВИДЫ КОМПЕТЕНЦИЙ



По материалам Global Education Futures и WorldSkills Russia

ХЬЮТАГОГИКА: ОСОБЕННОСТИ И ОТЛИЧИЯ

Мотивация

обучение самоценно, процесс обучения как творчество приносит удовольствие и удовлетворение

Источники, ресурсы

определяются как самостоятельно, так и по рекомендации; peer-to-peer, ученик – учитель, учитель – ученик, технология-ученик и др.

Независимость

способен самостоятельно управлять своим обучением

Самостоятельный ученик

Причины

необходимость в обучении осознанна, определяется поиском решений в новых ситуациях

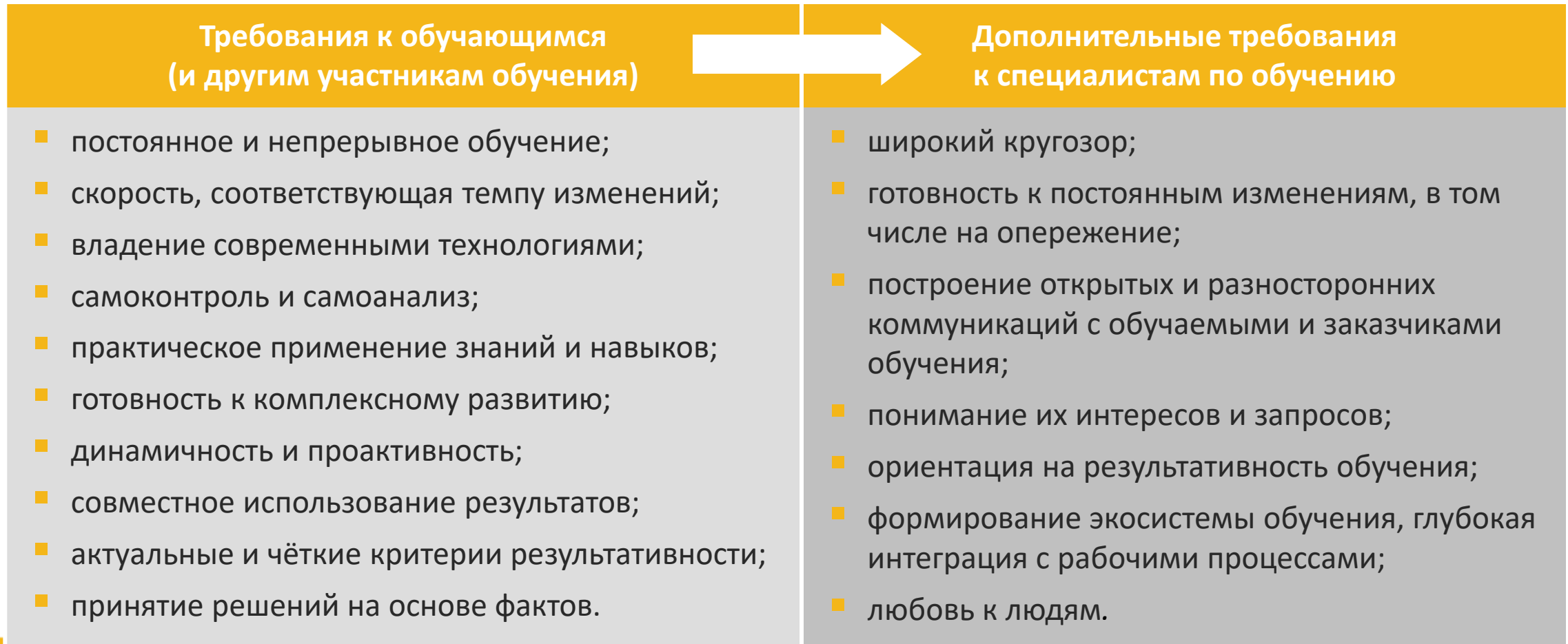
Фокусировка

проактивность, предвосхищение, обмен опытом для выработки решений на будущее

Уникальность

образовательная траектория, маршрут определяется самостоятельно

ТРЕБОВАНИЯ К ОБУЧАЮЩИМСЯ И СПЕЦИАЛИСТАМ ПО ОБУЧЕНИЮ



ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ ОБУЧЕНИЯ



ОБУЧЕНИЕ: ПЕРВЫЕ ИТОГИ ПЕРИОДА ПАНДЕМИИ

- возможность глобального и межотраслевого обмена опытом в связи с однородностью условий работы и задач компаний в разных странах;
- массовый перевод сотрудников на «удаленку»: накопление нового опыта компаниями;
- прорыв в распространении дистанционных форматов обучения;
- взрывной рост количества онлайн-предложений, как платных, так и бесплатных (МООС);
- рост количества и влияния сообществ, формальных и неформальных объединений, кооперация специалистов и организаций;
- рост потребности в технических навыках при проведении обучения;
- ускорение процессов разработки и выведения учебных продуктов на рынок;
- *что еще?*

ИЕРАРХИЯ ЦЕЛЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

1 Компания
(группа компаний)

Стратегические цели

2 Направления
деятельности

Оперативные
цели

Оперативные
цели

Оперативные
цели

3 Подразделения
и проекты

Цели
подразделения

Цели
подразделения

Цели
подразделения

4 Персонал
(сотрудники)

Цели
сотрудника

Цели
сотрудника

Цели
сотрудника

ВЫЯВЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ОБУЧЕНИИ



ЗАПРОСЫ ВЫСШЕГО РУКОВОДСТВА ОРГАНИЗАЦИЙ К УЧЕБНЫМ ЦЕНТРАМ

- понимание целей бизнеса (текущих и долгосрочных) и ориентация на стратегию;
- взаимопонимание с высшим руководством (ценности, приоритеты, этические принципы и т.п.);
- тесное взаимодействие с руководителями других подразделений (роли: помощник, эксперт, внутренний консультант);
- измеримые результаты деятельности (как финансовые, так и качественные: лояльность, удержание ценных специалистов, квалификация персонала и т.п.);
- оптимизация затрат на управление персоналом и обучение, исходя из приоритетов бизнеса;
- *что еще?*

КЛЮЧЕВЫЕ ДЕФИЦИТЫ В КОМПЕТЕНЦИЯХ УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ СЕГОДНЯ

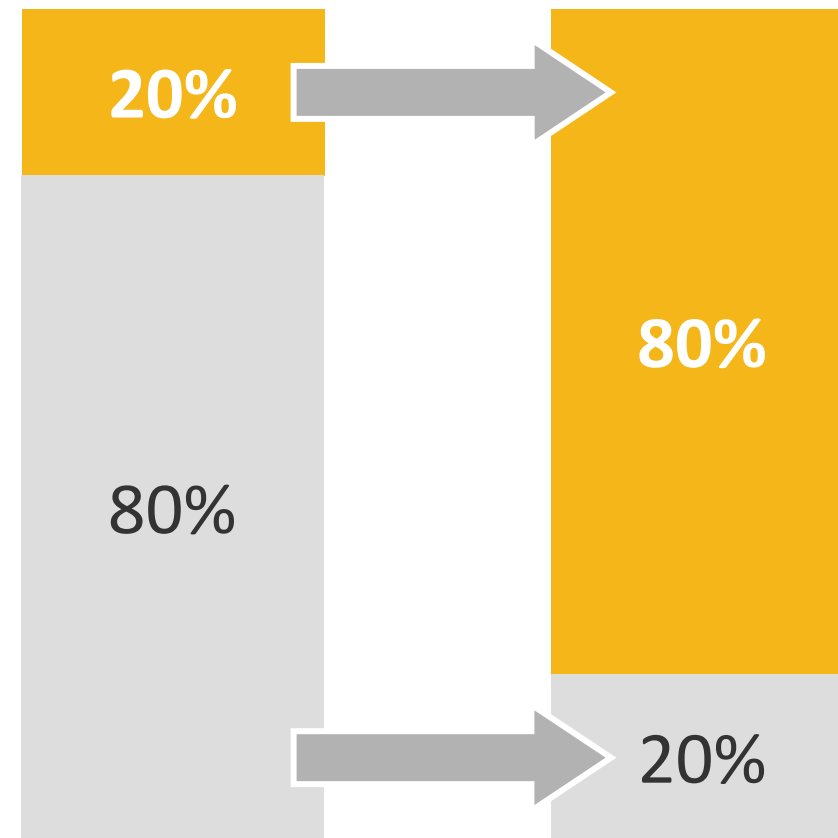


ПРИНЦИП ПАРЕТО «80 на 20»

20% усилий дают 80% результата, а остальные 80% усилий – лишь 20% результата.

Иными словами, правильно выбрав минимум самых важных действий, мы можем быстро и с умеренными затратами получить значительную часть от ожидаемого идеального результата. При этом дальнейшие улучшения не всегда оправданы и целесообразны.

*Лучшее – враг хорошего!
(французская пословица)*



ХЬЮТАГОГИКА: НОВАЯ МОДЕЛЬ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА

Обучающиеся:

- автономные;
- интегрированные;
- самоопределяющиеся;
- самоуправляемые;
- самомотивирующиеся.

Организующие обучение:

- открытые к изменениям и неоднозначности;
- гибкие и чуткие;
- оптимистичные;
- умеющие доверять, а не контролировать;
- фасилитаторы;
- дают пример обучения всю жизнь.

Подходы к обучению:

- разделяем видение;
- лидируем в инновациях;
- проявляем гибкость и готовность к культурным трансформациям;
- поддерживаем учеников и учителей;
- развиваем партнёрство.

ТРАНСФОРМАЦИЯ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА



Спасибо за внимание!



Компания DBC: www.dbcltd.ru



Группа «Консалтинг здравого смысла»:
<https://www.facebook.com/groups/zdravysmysl>



+79112255055 Анна Мирскова
+79315811415 Максим Фуфаев