



**RED
BUTTON
EDU**

**OD KURZOVÉ TURISTIKY KE SKUTEČNÉMU DOPADU ANEB FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ
PRO NADCHÁZEJÍCÍ DEKÁDU**



Instructions

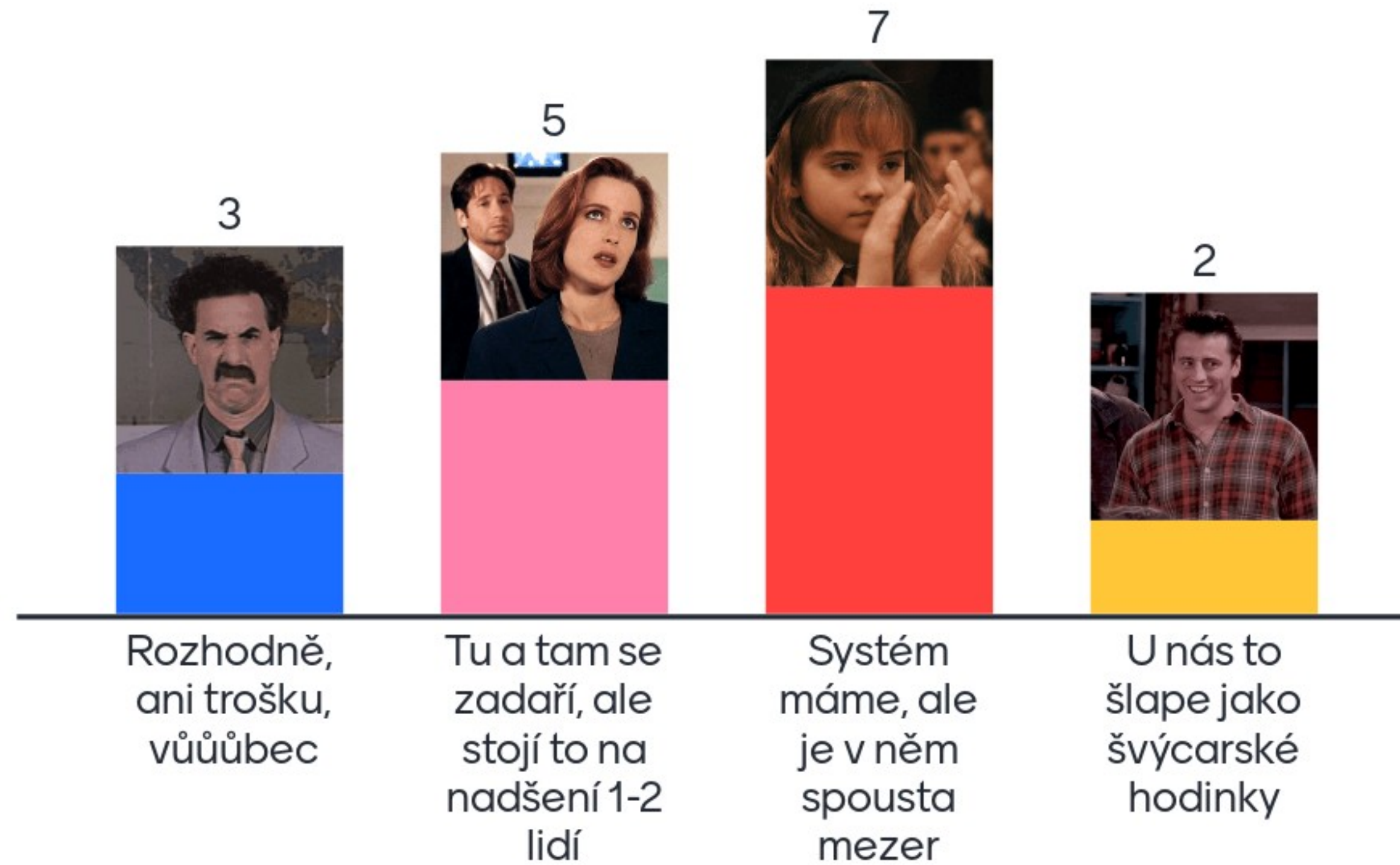
Go to
www.menti.com

Enter the code



Or use QR code

Do jaké míry byste označil/a vzdělávání ve vaší firmě jako systematické?



Kdyby bylo vzdělávání u Vás ve firmě zvíře, jaké by to bylo?

15 Answers

Mentimeter

Lenochod

Krtek

Lev

Lev

Lenochod

Slon

Komár

Lenochod

brontosaurus

15



Kdyby bylo vzdělávání u Vás ve firmě zvíře, jaké by to bylo?

15 Answers

Mentimeter

Králík

Tygr

Slon

Kocka

Zajíc

chameleon

15



Vycházíme z toho, že "systém" ve firemním vzdělávání má:

1. Definovanou celkovou architekturu napojenou na business
2. Organizační ukotvení L&D
3. Pořádek a logiku v rozpočtech
4. Relevantní formáty a obsah
5. Rytmus L&D jako součást firemní strategie



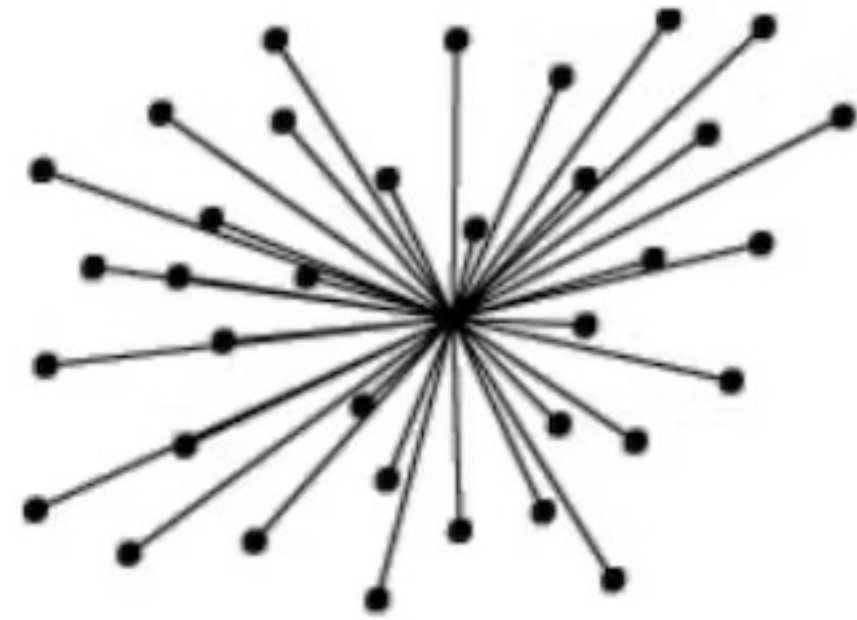
Pojďme to vše projít bod po bodu



Kontext a důvody pro změny (mění se chování a očekávání):

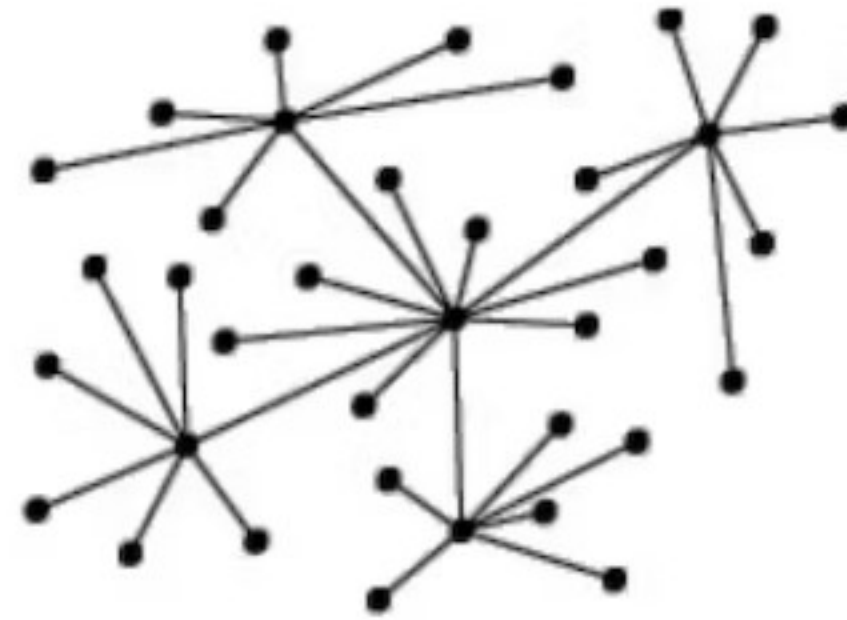
- Personalizace "ME FIRST; WOW ME"
- Digitalizace/Virtualizace "COKOLIV, KDYKOLIV"
- Komoditizace vzdělávání "CELÝ SVĚT NA DLANI"
- Zkracování životnosti skillů "RYCHLE (OD)NAUČIT"

ARCHITEKTURA VZDĚLÁVÁNÍ VE FIRMÁCH



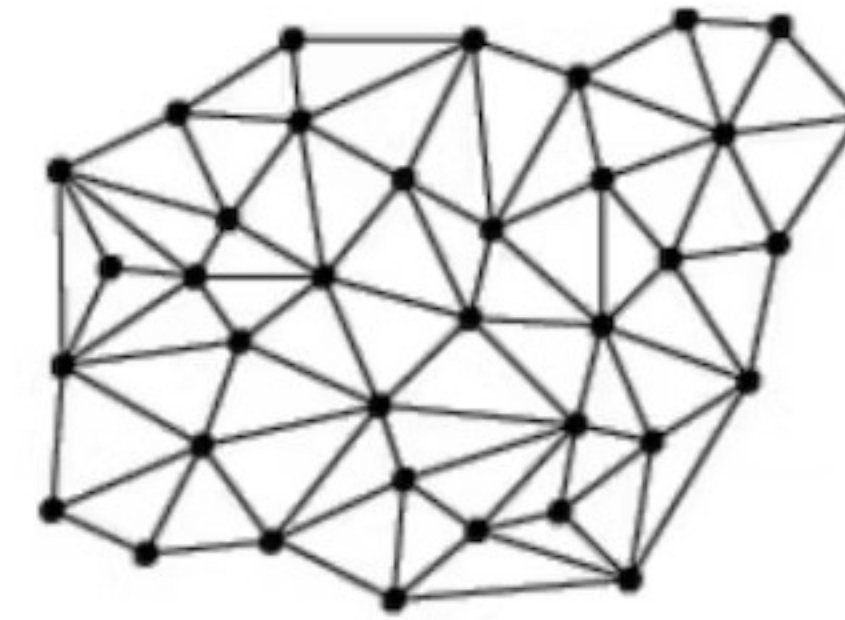
centralised

Správu firemního vzdělávání má na starost 1 funkce – HR, L&D. 1 firemní rozpočet na vzdělávání.



decentralised

Centrálně se spravuje zákonné minimum, jednotlivé útvary mají své rozpočty. Sdílí se best practices.

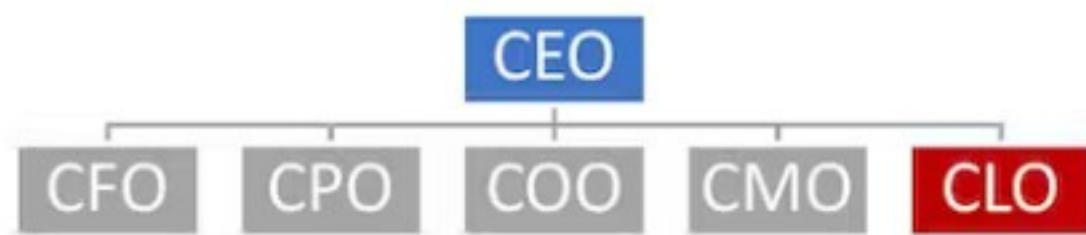


distributed

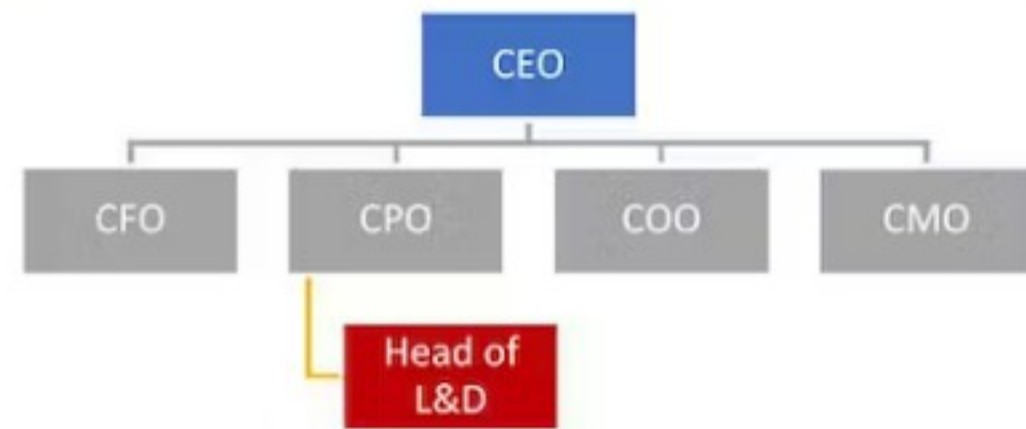
Celofiremně se určují pouze mantinely pro vzdělávání a klíčová chování. Vše ostatní je na týmech.



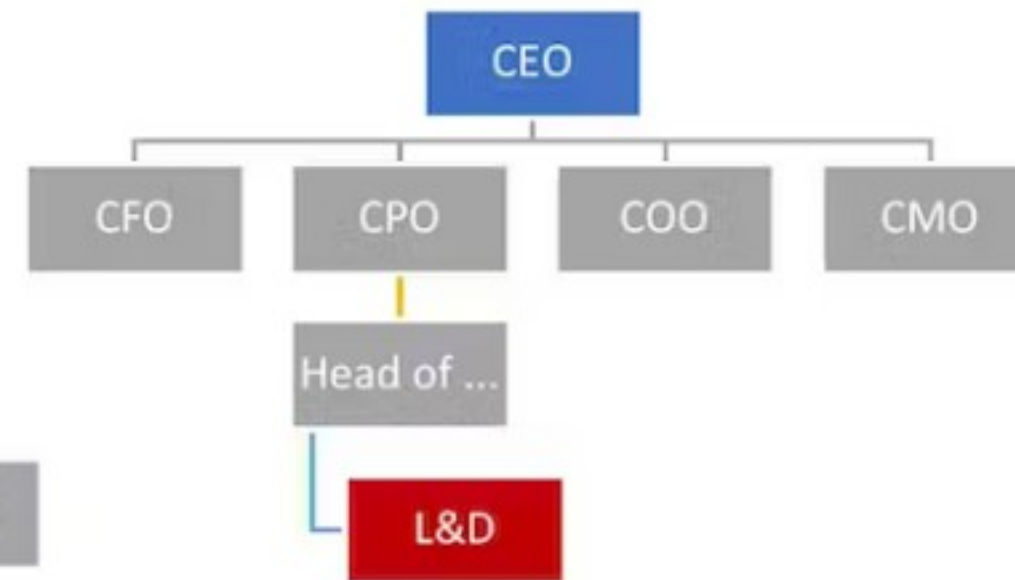
ORGANIZACE A MANDÁT



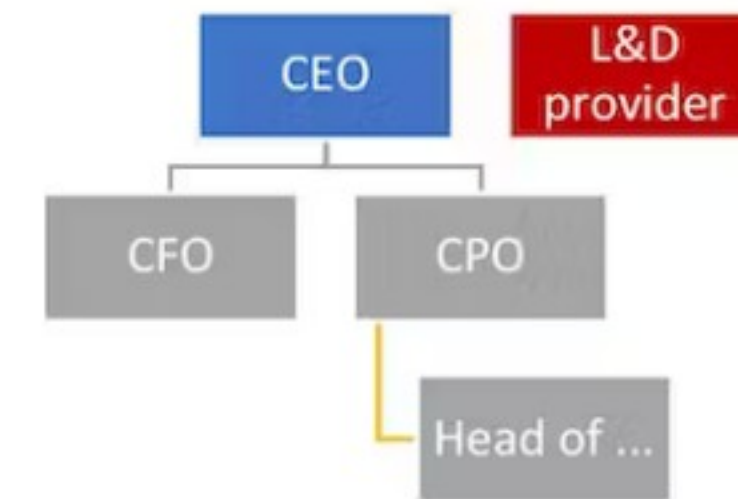
L&D jako součást strategických rozhodnutí (separé C-level nebo B-level role)



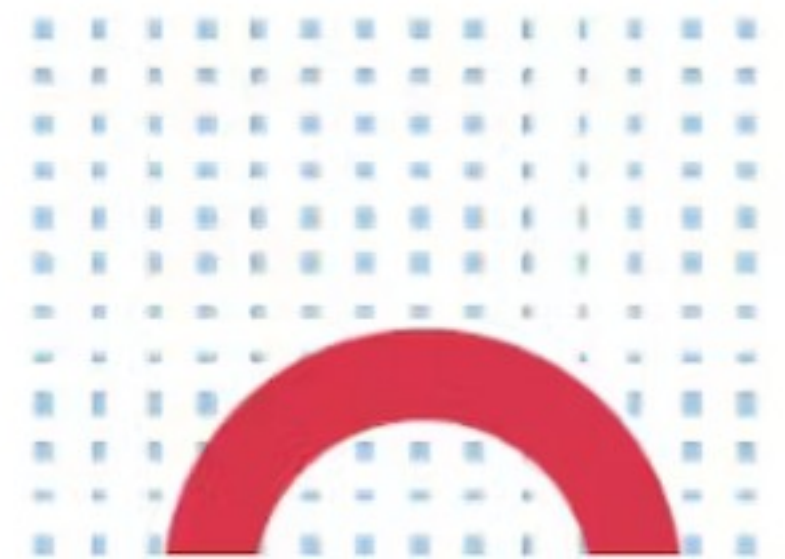
L&D jako součást důležité funkce (typicky HR apod.)



L&D jako doplňková role pro toho/tu, kdo řeší ve firmě provoz



L&D není dedikováno nebo je komplet outsourcováno



ROZPOČTY (výše a hlavně poměr)

US – 1100 USD/employee

“OBRANNÝ rozpočet”

?

“ODVÁŽNÝ rozpočet”

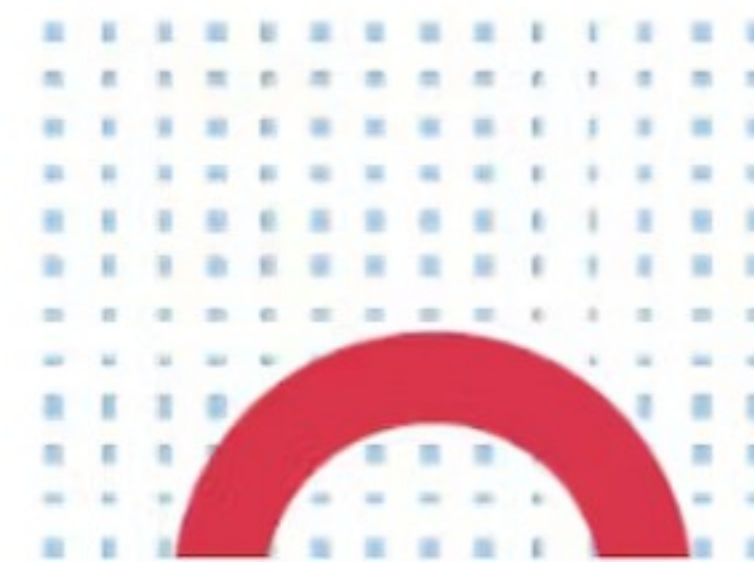
Zákonné
(povinné – regulované
odvětví, BOZP, ...)

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, ...)

DOPAD

80%

**Každodenní rozvoj a učení
se při práci**

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



OBSAH a FORMÁTY

Kdo učí a kdo se učí (1:N vs N:N)?

Za co se typicky utrácí (v čem je viděna hodnota)?

Co se měří (aktivita, spokojenost, dopad)?



Learning
1.0
Being taught

You're a knowledge receptor, waiting for an expert or institution to decide on what and how you have to learn.



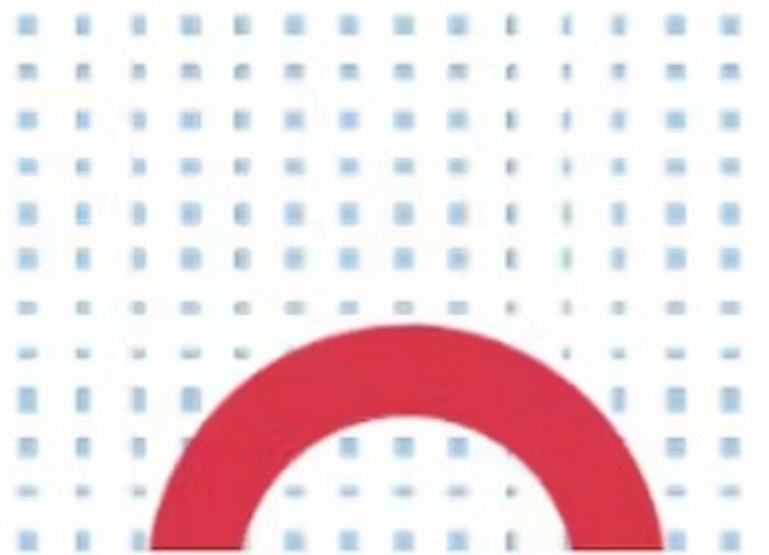
Learning
2.0
Asking

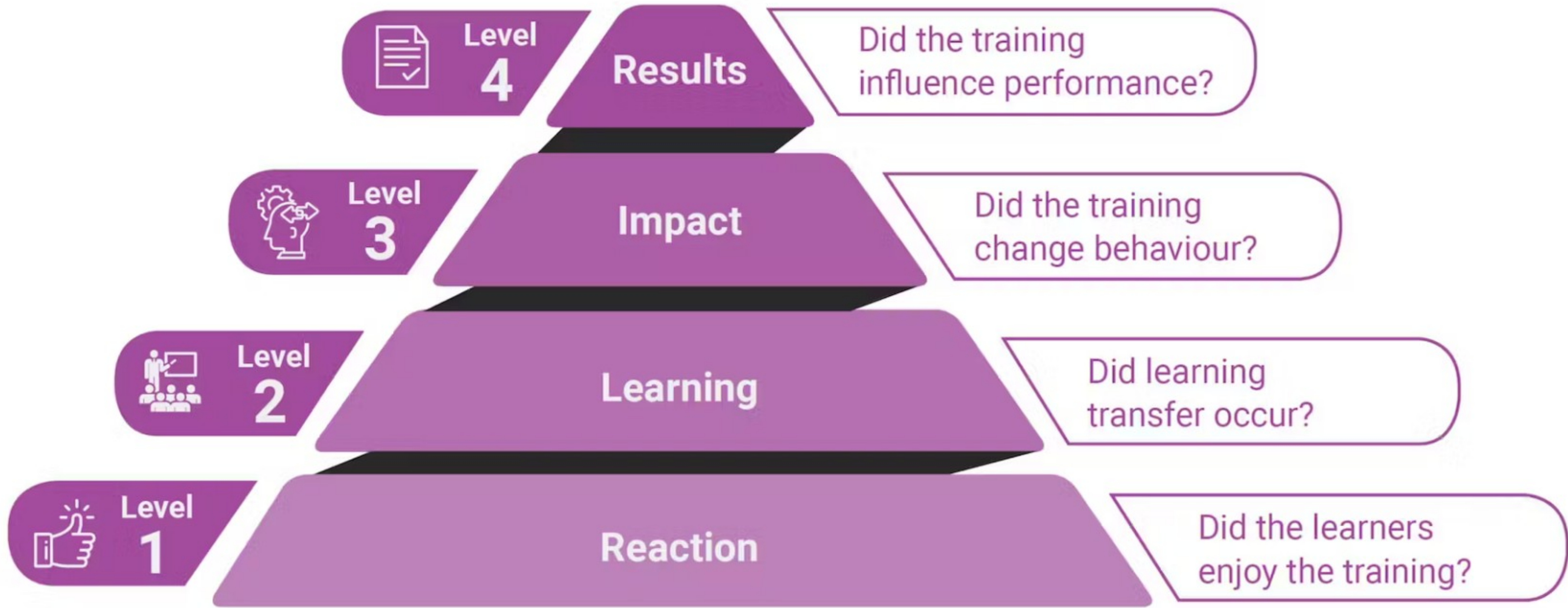
More time is invested in dialogue. There are more interactions, especially based on the product of learning.



Learning
3.0
Sharing

The product of learning is no longer defined by experts. It emerges when faced with new conditions and challenges.





Obsah

INSPIRACE

Jaké dovednosti se řeší
Jak často se mění
Jaké zdroje se používají

Výběr

EFEKTIVITA

Kdo vybírá a rozhoduje
Jak se dostává obsah dál
Jaké dobré jsou učící cesty

Komunita

VZTAHY

Kdo se ve firmě rozvíjí
Sdílení uvnitř a venku
Kvalita neformální struktury



Content - Curation - Community

– Jednoduché schéma toho, co se mění:-)



RYTMUS

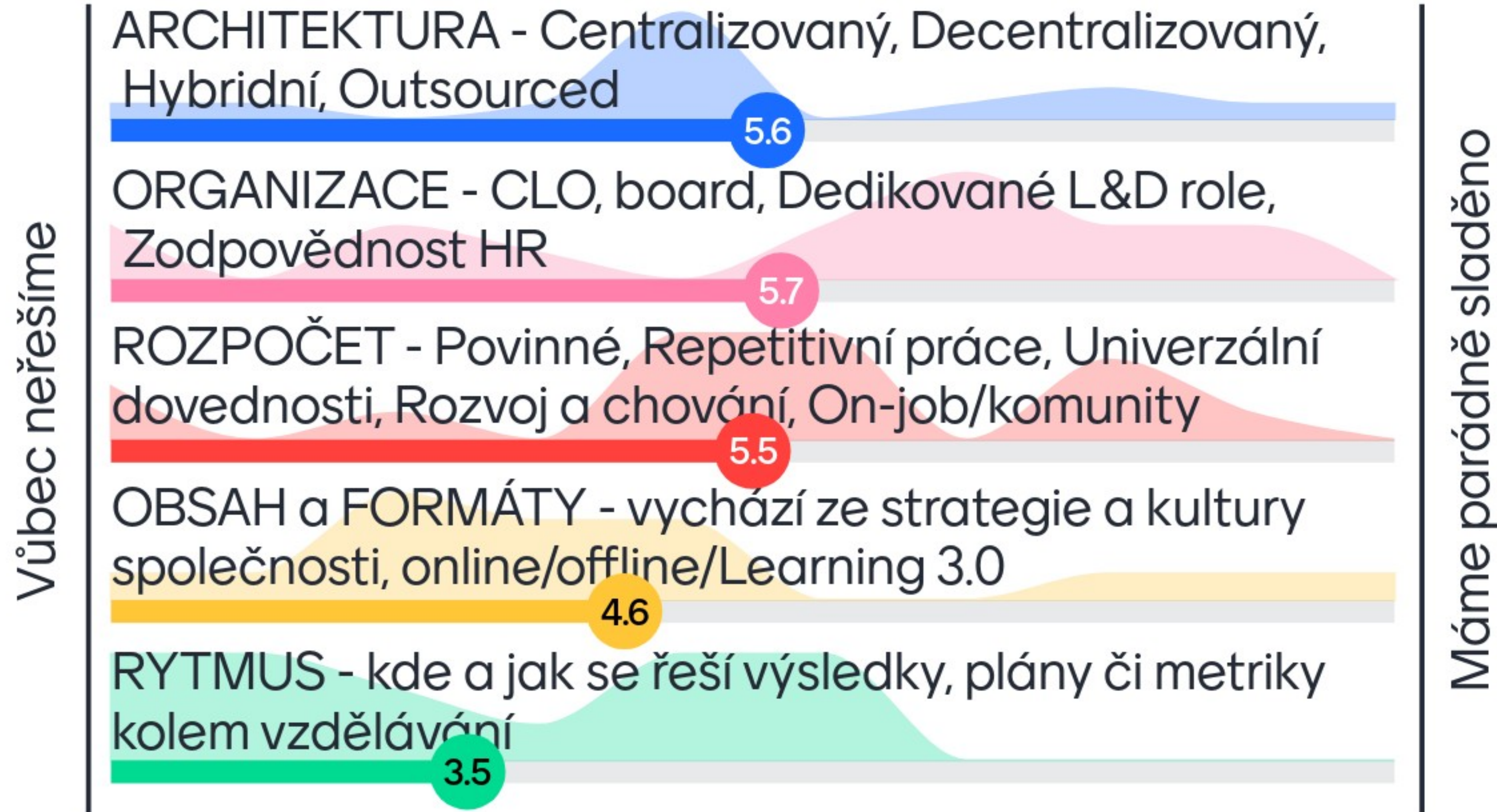


Na L&D není
na agendě
kvartální revize
výsledků čas



Naší hlavní
výhodou jsou
lidé, kteří
u nás pracují

Jak to vypadá u Vás?



Co si z dneška odnášíš?

 Mentimeter



Doporučení do dalších turbulentních let:

1. Více snahy do DECENTRALIZACE systému a jasného popsání projevů chování
2. Jasně usadit L&D jako SEPARÉ funkci
3. Mít ve firmě (nebo externě) někoho, kdo se ve vyzná a je PARTNEREM/KOU pro BUSINESS
4. Méně se soustředit na školení a více na FOLLOW-UP (výzvy, sdílení)
5. Méně měřit aktivitu a více DOPAD (akce, experimenty, zapojení do běžné práce)
6. Méně peněz za obsah a více za KOMUNITY