

L&D - ორგანიზაციული სწავლება და განვითარება

ლექტორი

სოფო კიკუაშვილი

კურსის დრო

7 შეხვედრა (14 საათი)

სასწავლო კურსის მიზნები

L&D - ორგანიზაციული სწავლებისა და განვითარების კურსი შექმნილია მათთვის, ვისაც სურთ ორგანიზაციაში ჩამოაყალიბონ სწავლებისა და განვითარების (Learning & Development/L&D) თანამედროვე და საერთაშორისო სტანდარტებზე დაფუძნებული ეფექტური სისტემა.

პროგრამის მიზანია მონაწილეებს მისცეს სისტემური, სტრატეგიული და პრაქტიკული ხედვა სწავლებისა და განვითარების (Learning & Development) ფუნქციის შესახებ.

პროგრამა ორიენტირებულია მონაწილეთა ინდივიდუალური და ორგანიზაციული კომპეტენციების გაძლიერებაზე, რათა მათ შეძლონ შექმნან, განავითარონ და დანერგონ სწავლებისა და განვითარების სისტემური ჩარჩო.

სასწავლო კურსის შინაარსი

ლექცია 1: L&D-ის ფილოსოფია და ორგანიზაციული კონტექსტი, L&D როგორც სტრატეგიული ფუნქცია

- თანამედროვე ბიზნეს გარემო და უნარების სწრაფი ცვლილება
- სწავლისა და სწავლების კულტურა, როგორც ორგანიზაციული განვითარების ნაწილი
- რა არის Learning & Development - კონცეფცია და ისტორიული ევოლუცია
- L&D-ის როლი თანამედროვე ორგანიზაციაში - სტრატეგიულ, ოპერატიულ და ტაქტიკურ დონეზე
- Training VS Learning VS Development კონცეფციები
- სწავლებისა და განვითარების სტრატეგია vs ტრენინგების კოორდინაცია - ტრენინგებიდან ორგანიზაციული განვითარების ტრანსფორმაციამდე
- L&D maturity მოდელები/Maturity Mapping
- შესრულებაზე დაფუძნებული მიდგომა (Performance-based approach) და კავშირი ორგანიზაციულ შედეგებთან

ლექცია 2: საჭიროებების ანალიზი და დიაგნოსტიკა (TNA)

- რეალური მიზნების იდენტიფიცირების მნიშვნელობა და L&D-ის როლი პრობლემის იდენტიფიცირებასა და დიაგნოსტიკაში
- ორგანიზაციული, ფუნქციური/გუნდური და ინდივიდუალური საჭიროებების ანალიზი
- Training Needs Analysis (TNA) – მეთოდები, ინსტრუმენტები და მიდგომები
- მონაცემებზე დაფუძნებული L&D: როგორ გამოვიყენოთ გამოკითხვები, ინტერვიუები და დაკვირვებები საჭიროებების დასადგენად
- Stakeholder Mapping - ვისთან უნდა იმუშაოს L&D-მა საჭიროებების განსაზღვრისას

ლექცია 3: ტალანტების განვითარება და ორგანიზაციული განვითარების სტრატეგიული პროგრამები

- L&D-ის როლი ტალანტების მართვის სრულ ციკლში და სხვადასხვა პროგრამების განვითარება - როგორ ეხმარება სწავლის პროცესი "High-Potential" თანამშრომლების აღმოჩენაში
- Skills Gap VS Potential: განსხვავება იმას შორის, თუ რა იცის თანამშრომელმა დღეს და რისი სწავლა შეუძლია ხვალ
- ინდივიდუალური განვითარების გეგმები (IDP) - სტრუქტურა, მიზნები, მოქმედებები, ვადები, მხარდაჭერა და მენტორინგი
- მემკვიდრეობის დაგეგმვა (Succession Planning) - კრიტიკული პოზიციების რუკა: როგორ განვსაზღვროთ, რომელი პოზიციების ჩანაცვლებაა სასწრაფო და ამავდროულად მოვამზადოთ სამომავლო პოზიციებისთვის თანამშრომლები
- ედჰოკ (Ad-hoc) და გრძელვადიანი სასწავლო ინიციატივები - როდის არის საჭირო სწრაფი "ვორქშოფი" კონკრეტული პრობლემის გადასაჭრელად და როგორ ავანყოთ გრძელვადიანი სასწავლო კურიკულუმები/სილაბუსები
- 70-20-10 მოდელი განვითარების პროცესში, მატრიცების აგება, Road Maps და სხვადასხვა თანამედროვე მეთოდოლოგიების გამოყენება

ლექცია 4: სასწავლო პროგრამების დიზაინი

- ზრდასრულთა სწავლების პრინციპები (Andragogy)
- ADDIE მოდელის სრული ციკლის გაცნობა და პრაქტიკაში გამოყენება
- სასწავლო მიზნების ფორმულირება (SMART learning objectives)
- სწავლისა და სწავლების მეთოდები და ფორმატების შექმნა
- კოლბის სწავლის ციკლი (Kolb's Learning Cycle)
- სასწავლო მასალების სტრუქტურირება და განვითარება

ლექცია 5: სწავლის ეფექტიანობის გაზომვა და შეფასების სისტემების მართვა

- რატომ არის მნიშვნელოვანი სწავლის ეფექტიანობის გაზომვა
- სწავლის შეფასების სხვადასხვა მეთოდები
- Kirkpatrick-ის 4 დონიანი მოდელი
- მონაცემთა შეგროვება და ანალიტიკა, ანგარიშგება და შეჯამება
- სწავლის შეფასების სისტემის აგება ორგანიზაციაში - გრძელვადიანი შეფასებების სისტემა
- მონაცემთა შეგროვება და ანალიტიკა

ლექცია 6: L&D სტრატეგიის არქიტექტურა და სამოქმედო გეგმა

- L&D სტრატეგიის კომპონენტები
- სტრატეგიული პილარები (Pillars)
- სამოქმედო გეგმის (Action Plan) შედგენა
- პოლიტიკის ჩამოყალიბება და კომუნიკაცია
- სწავლების კულტურის ჩამოყალიბება და L&D Roadmap

ლექცია 7: ფინალური პროექტის წარდგენა

სასწავლო კურსის სწავლის შედეგები

კურსის მსმენელებს ეცოდინებათ და შეძლებენ:

- განმარტონ L&D-ის როლი სტრატეგიულ ორგანიზაციულ კონტექსტში. ისწავლიან როგორ დაუკავშირონ L&D ინიციატივები კომპანიის მთავარ ბიზნეს-მიზნებსა და KPI-ებს;
- მართონ სწავლების სრული ციკლი 360°-ით: დაეუფლონ პროცესს იდეიდან შედეგამდე - სილრმისეული დიაგნოსტიკიდან და საჭიროებების ანალიზიდან (TNA) დახვეწილი შეფასების სისტემებამდე. შექმნან შედეგზე ორიენტირებული სასწავლო პროგრამები;
- შექმნან მაღალშედეგიანი სასწავლო არქიტექტურა: მონაწილეები შეძლებენ გამოიყენონ დაგეგმვისა და ორგანიზების თანამედროვე მოდელები რათა შექმნათ პროგრამები, რომლებიც არა მხოლოდ ინფორმაციას გასცემს, არამედ რეალურად ცვლის თანამშრომელთა ქცევას (ADDIE, 70-20-10, Kirkpatrick და სხვ.);
- შეიმუშაონ საკუთარი ორგანიზაციისთვის Learning & Development-ის სტრატეგიის ან სამოქმედო გეგმის კონცეფცია, რომლის დანერგვასაც პრაქტიკაში შეძლებენ.

სასწავლო კურსის მოთხოვნები

პროგრამა შექმნილია HR პროფესიონალებისთვის, L&D მენეჯერებისთვის, გუნდის ლიდერებისთვისა და ყველასთვის, ვისაც სურს მართოს და განავითაროს პროცესები სტრატეგიულ დონეზე.

ლექტორის შესახებ

- სოფო კიკუაშვილი არის 14 წლიანი სამუშაო გამოცდილების პროფესიონალი L&D მიმართულებით;
- აქვს უნიკალური გამოცდილება, რომელიც აერთიანებს როგორც კორპორაციულ სექტორს, ისე საერთაშორისო სტანდარტებსა და აკადემიურ ცოდნას;
- პიროვნული და ორგანიზაციული განვითარების სატრენინგო და საკონსულტაციო ცენტრის, „პროგრეს ჰაბის“ დამფუძნებელი;
- ბოლო წლების განმავლობაში მისი L&D გამოცდილება აერთიანებს ისეთ კომპლექსურ მიმართულებებს როგორც არის სამშენებლო მასალებისა და ნავთობპროდუქტების ინდუსტრია;
- საჯარო მმართველობისა და ორგანიზაციული განვითარების (OD) მიმართულებით დაგროვებული აქვს მრავალფეროვანი აკადემიური და პრაქტიკული გამოცდილება;
- ფლობს მრავალწლიან გამოცდილებას NATO-ს თავდაცვის ინსტიტუციური აღმშენებლობის სკოლაში (DIB) სასწავლო ციკლის მართვის მიმართულებით, სადაც ასევე აქტიურად იყო ჩართული ხარისხის მართვისა და აკრედიტაციის მინიჭების პროცესებში;
- აქვს ციფრული სწავლებისა და სასწავლო პლატფორმების განვითარების გამოცდილება;
- კლინგენდაელის საერთაშორისო ურთიერთობების ინსტიტუტის (ჰოლანდია) მიერ სერტიფიცირებული სპეციალისტი, კურიკულუმის/სილაბუსის შექმნა/განვითარების მიმართულებით;
- NATO-ს სკოლის (გერმანია) სერტიფიცირებული ინსტრუქტორი (ToT);
- 6000-ზე მეტი გადამზადებული მონაწილე: დამოუკიდებელი ტრენერისა და ტრენინგ მენეჯერის როლში, 300-ზე მეტი სასწავლო ღონისძიების მართვის გამოცდილება.