

Проблема «инфоцыганства» в бизнес-тренингах

через призму Всероссийского конкурса методологов и сертификации НАСДОБР



КАФЕДРА БИЗНЕС- ТРЕНИНГИ

АКАДЕМИИ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ



✓ Экспертный совет

Александр Белов

📍 Москва

Заведующий кафедрой
"Бизнес-тренинги",
тренер-консультант,...



✓ Экспертный совет

Ольга Балашова

📍 Москва

Директор по обучению и
развитию персонала
Корпоративной Академ...



✓ Экспертный совет

Игорь Корганов

📍 Москва

Тренер-эксперт,
директор по стратегии и
развитию талантов,...



✓ Экспертный совет

Анна Власова

📍 Новосибирск

Директор центра бизнес-
образования «Харизма».
Член Высшего...



✓ Экспертный совет

Сергей Сикирин

📍 Москва

Президент «Первой
ассоциации тренерских
школ». Руководитель...



✓ Экспертный совет

Марина Петрова

📍 Москва

Зампредседателя
Комиссии по
сертификации бизнес-...



✓ Экспертный совет

Жанна Завьялова

📍 Москва

Генеральный директор
"Академия Живого
Бизнеса", канд. психол....



✓ Экспертный совет

Екатерина Высоцкая

📍 Москва

Эксперт по развитию
личностного капитала.
Бизнес-тренер. Автор...



✓ Экспертный совет

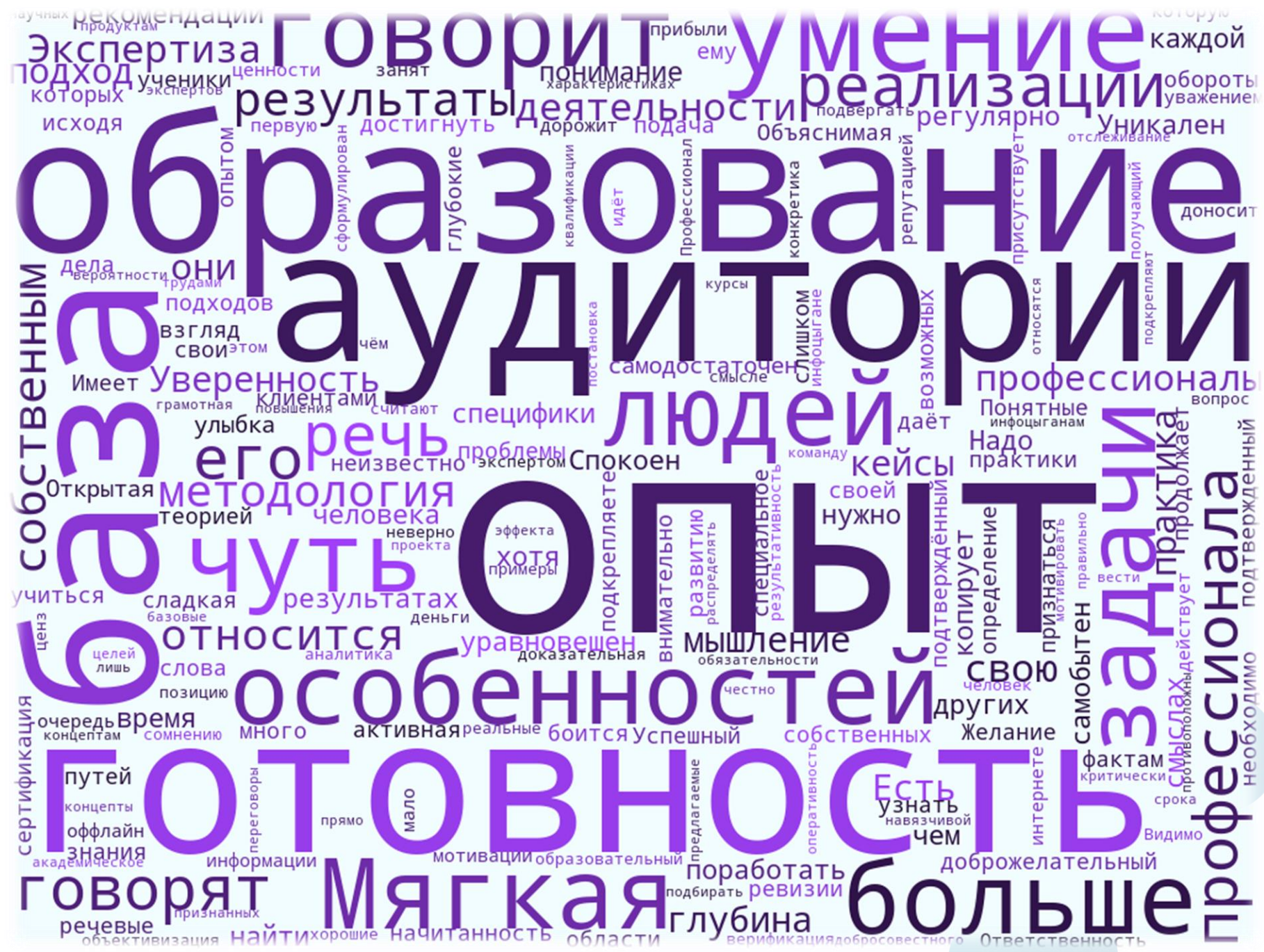
Павел Николаев

📍 Москва

Канд. психол. наук.
Тренер-эксперт.
Основатель компании...

Профессионалы

Результаты опроса
«Инфоцыгане и профессионалы»



ПРОБЛЕМАТИКА

ЧТО ПРОИСХОДИТ ВОКРУГ ПРОФЕССИИ «БИЗНЕС-ТРЕНЕР»?



СЕРТИФИКАЦИЯ НАСДОБР

Несогласованность в понятиях и в способах

СОЗДАНИЕ РАЗНЫХ
ОБЪЕДИНЯЮЩИХ СТРУКТУР



ОБСУЖДЕНИЕ СТАНДАРТА ПРОФЕССИИ

Поиск решений в разных сообществах

КОРОТКО О РАБОТЕ НАД СТАНДАРТОМ ПРОФЕССИИ БИЗНЕС-ТРЕНЕР

50 коллег из разных организаций, включая корпоративные университеты Росатома, Центробанка, Роскосмоса и тп, тренинговых центров BEST T&D, EVRECO, Leader Business Group, Институт Тренинга и других (из 15 регионов), выслали индивидуальные отзывы на Стандарт и подписали Общее письмо от участников проекта «Флагманы образования» компании Амплуа

Проведено совместно с рабочей группой СПК ТПП **заседание**, на котором выступили директор Университета Банка России Андрей Афонин, управляющий партнер и ведущий тренер ЕВРИКО, сопредседатель комиссии НАСДОБР Владимир Соловьев, зам гендир по обучению ФЦК Ирина Жук, председатель СПК HR Алла Александровна Вучкович и многие другие

Результат –

принято всего **2** замечания, остальные отклонены; договоренности о совместной работе приостановлены на неопределенный срок

ЗАЧЕМ НУЖНА СЕРТИФИКАЦИЯ БИЗНЕС-ТРЕНЕРУ?

- Состоять в реестре НАСДОБР для продвижения своей карьеры и участия в крупномасштабных проектах
- Сертифицированные бизнес-тренеры имеют конкурентные преимущества при выборе провайдера тренерских услуг.
- На крупные тендеры Корпорации (особенно государственные) будут брать только сертифицированных бизнес-тренеров НАСДОБР
- Подтверждение своей квалификации уважаемыми экспертами на тренинговом рынке
- Участвовать в рейтинге среди членов ассоциации
- Возможность участия в ассоциации, которая будет развивать компетенции бизнес-тренера
- Конкурентное преимущество при найме на работу (з/п, должность, статус компании и т.д.)

КОМУ ВАЖНА СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИИ?



НАСДОБР - это



НАЦИОНАЛЬНЫЙ
АККРЕДИТАЦИОННЫЙ СОВЕТ
ДЕЛОВОГО И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
ОБРАЗОВАНИЯ



НАСДОБР –
это ассоциация по содействию
разработке и внедрению
методик и стандартов качества
программ делового и
управленческого образования

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРЕЗИДИУМА НАСДОБР

Важнейшей отличительной особенностью НАСДОБР с самого начала было то, что её крупнейшие ассоциации работодателей России: РСПП, ТПП, Ассоциация российских банков, Ассоциация менеджеров, «Деловая Россия» и Российская ассоциация бизнес образования.

Это обусловило новый фокус оценки качества управленческого образования с акцентом на его результативность, практическую направленность, соответствие лучшим мировым стандартам и практикам, востребованность со стороны государства, бизнеса и общества.



ЖУКОВ
АЛЕКСАНДР ДМИТРИЕВИЧ,
ПЕРВЫЙ ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ РФ

РУКОВОДСТВО КОМИССИИ ПО СЕРТИФИКАЦИИ БИЗНЕС-ТРЕНЕРОВ



МАРК КУКУШКИН

Старший партнер компании BEST T&D и др,
бизнес-тренер уровня «Мастер» и эксперт НАСДОБР,
Автор и координатор проекта "Открытый тренерский университет
Марка Кукушкина" (ОТУМКА), консультант по организационному
развитию и по развитию корпоративной культуры

ВЛАДИМИР СОЛОВЬЕВ

Управляющий партнер компании группы компаний EVERICO, гуру
корпоративного обучения,
бизнес-тренер уровня «Мастер», эксперт НАСДОБР



МАРИНА ПЕТРОВА

Управляющий партнер компании LBG,
бизнес-тренер уровня «Мастер» и эксперт НАСДОБР и Академии
социальных технологий спикер (CISSA),
эксперт по прорывам в бизнесе и личной эффективности



РАЗРАБОТЧИКИ

Положения об аккредитации и
сертификации



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМА



ПРОЦЕДУРА СЕРТИФИКАЦИИ



Более подробно
все описано на сайте
www.nasdobr.ru



1

НАЧАЛЬНЫЙ ЭТАП

2

ЭТАП ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ
(ЗАОЧНЫЙ ЭТАП) СЕРТИФИКАЦИИ

3

ЭТАП ОЦЕНКИ (ОЧНЫЙ ЭТАП) СЕРТИФИКАЦИИ

4

ПОСЛЕОЦЕНОЧНЫЙ ЭТАП

УРОВНИ СЕРТИФИКАЦИИ БИЗНЕС-ТРЕНЕРОВ



ИЗ ОПЫТА СЕРТИФИКАЦИИ ТРЕНЕРСКИЕ «ГРЕХИ»

- ЗАЦИКЛЕННОСТЬ НА ТЕМЕ/ НА ПРЕДМЕТЕ/ ПРОДУКТЕ
- ОТСТРАНЕННОСТЬ ОТ ЗДЕСЬ И СЕЙЧАС (АВТОПИЛОТ)
- «БЕЗ ГОРЯЩИХ ГЛАЗ» , УЖЕ НЕИНТЕРЕСНО КАК В НАЧАЛЕ
- ПРИМЕРЫ НЕСВОЕВРЕМЕННЫЕ, А ИЗ ПРЕДЫДУЩИХ ЗАГОТОВОК
- ПАХАРИ/ НЕКОГДА ПОДНЯТЬ ГЛАЗА/ «ЗАМЫЛЕННОСТЬ»
- УСТАРЕВАЮЩАЯ ЭКСПЕРТНОСТЬ
- НЕ ЧУВСТВУЮТ ИСТИННУЮ НА СЕЙЧАС ЧЕЛОВЕЧЕСКУЮ ПОТРЕБНОСТЬ КЛИЕНТА



ЕКАТЕРИНА ВЫСОЦКАЯ

РЕАЛИЗОВАННЫЕ ПРОЕКТЫ:

- Создание и проведение первого международного ежегодного конкурса методистов (2017 г.);
- Разработка методологии конструирования бизнес-тренинга;
- Комплексная подготовка и сертификация тренеров-методистов для корпоративных университетов (более 20 проектов);
- Разработка кастомизированных и долгосрочных программ обучения, в том числе разработка и проведение корпоративного MB

ОБРАЗОВАНИЕ:

- 2003 - Московский педагогический государственный университет им. В.И. Ленина, «педагогика»;
- 2004 - Московский педагогический государственный университет им. В.И. Ленина, «психолог. преподаватель по специальности «психология»;
- 2013 - The Chartered Institute of Personnel and Development, Certificate in Learning and Development Practice, UK, London.

50

КОМПАНИЙ
ЗАКАЗЧИКОВ

400

УЧАСТНИКОВ
ТРЕНИНГОВ
ДЛЯ ТРЕНЕРОВ

26

КОМПЛЕКСНЫХ
ПРОЕКТОВ

15

ЛЕТ НА РЫНКЕ

18

АВТОРСКИХ
ИНСТРУМЕНТОВ

6

УНИКАЛЬНЫХ
КОНЦЕПЦИЙ

МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНКУРС МЕТОДИСТОВ

НАЧАЛО ПРОВЕДЕНИЯ - 2017 ГОД

1. Сбор команды жюри	30% - практикующие методисты 30% - руководители КУ 30% - CEO компаний-провайдеров
2. Валидизация чек-листа	Фасилитация по доработке критериев
3. Отборочный тур: Анализ программы обучения	250 заявок 120 работ 1 тура 52 работы одобрены
4. Основной тур: прояснение запроса реального КУ и разработка конспект-плана обучения	45 работ
5. Жюри оценивает анонимные работы индивидуально	Химические элементы, птицы, художники-импрессионисты, небесные тела, джазовые музыканты... Что будет дальше?)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНКУРС МЕТОДИСТОВ

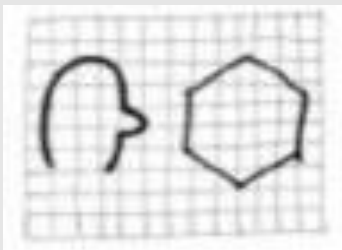
НАЧАЛО ПРОВЕДЕНИЯ - 2017 ГОД

6.	Сведение баллов в командах по 3-4 человека	4-5 работы на 1 команду жюри
7.	Итоговое сопоставление пяти лучших работ	Присутствует не менее 50% комитета
8.	Торжественный финал конкурса	Выступления победителей и экспертов
9.	Открытый разбор	3 лучшие работы, 5 членов жюри
10.	Персональная обратная связь	Каждому из 45 участников по 30 критериям

ЧТО ОТЛИЧАЕТ ТОП-10 КОНКУРСНЫХ РАБОТ?

АНАЛИЗ МАТЕРИАЛОВ КОНКУРСА 2022

КТО? ЧТО?



Гипотеза:
инфобизнес направлен на работу с **общими чертами** широкой целевой аудитории и использует для этого маркетинговые инструменты (портрет клиента, CJM, CustDev)

Работа с запросом

Вопросы помогают понять особенности целевой аудитории - специфические черты, организационный контекст и др.
Вопросы помогают понять, как тема программы обучения связана с функционалом участников

Примеры вопросов

Какими регламентирующими документами описывается деятельность: что могут и что не могут делать?
Зная специфику ваших менеджеров, на что стоило бы обратить внимание при разработке проекта?

Паспорт программы

Отражает специфику целевой аудитории и ее специфические потребности

Пример описания формата

«Поскольку менеджеры не приветствуют ролевые игры и отработку навыков по чек-листу, работа с навыками продаж будет проводиться в формате эвристической деловой игры».

Содержание программы

Отражает специфику целевой аудитории и ее специфические потребности

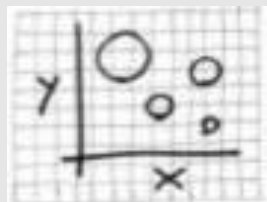
Особенность содержания

Учитывает образование, характер повседневной деятельности, интересы и тип обучения. Так, например, в программах для руководителей производства теоретические блоки отличаются четкостью и лаконичностью, в программах для менеджеров по продажам особое внимание уделено вовлечению участников

ЧТО ОТЛИЧАЕТ ТОП-10 КОНКУРСНЫХ РАБОТ?

АНАЛИЗ МАТЕРИАЛОВ КОНКУРСА 2022

ЗАЧЕМ?



Гипотеза:
инфобизнес ориентирован на работу с **надеждами** (мечтами) и **опасениями** целевой аудитории

Работа с запросом

Вопросы помогают понять и конкретизировать мотивационное поле целевой аудитории и преимущества, получаемые бизнесом

Примеры вопросов

С чем связано невыполнение отдельных KPI? Как изменение поведения ЦА отразится на подчиненных? Смежных отделах? Клиентах? Вышестоящем руководстве? Компании в целом?

Паспорт программы

Учитывает результаты, которые получит участник и бизнес от изменения поведения

Пример описания формата

«Снижение текучести кадров по причинам неправильного управления»
«Повышение лояльности к процессам оптимизации производства»

Содержание программы

Учитывает интересы участников, помогающие выполнять функционал на более высоком уровне исполнения

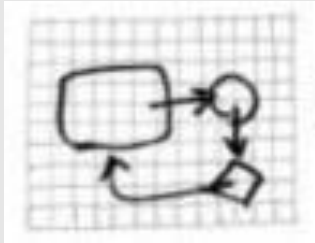
Особенность содержания

«Дать понимания необходимости уделять внимание всем этапам управленческого цикла»
«Показать как поддерживать эмоциональный контакт даже при обсуждении ошибок подчиненного»

ЧТО ОТЛИЧАЕТ ТОП-10 КОНКУРСНЫХ РАБОТ?

АНАЛИЗ МАТЕРИАЛОВ КОНКУРСА 2022

КАК?



Гипотеза:
инфобизнес не работает с
дельтой поведения и
практическим изменением в
деятельности участников,
проекты ориентированы на
эмоциональную аффектацию
участников

Работа с запросом

Вопросы помогают понять и конкретизировать отличия в деятельности лучших исполнителей и целевой аудитории
Используются дополнительные инструменты исследования, HR и бизнес-аналитика

Примеры вопросов

Опишите поведение "лучших". Что они делают, говорят?
Что делают "лучшие" руководители для того, чтобы поддерживать мотивацию сотрудников?
Как должны действовать (скрипты, чек-листы, по которым работают) и как действуют сейчас?

Паспорт программы

Отражает специфику целевой аудитории и ее специфические потребности

Пример описания формата

«Менеджеры умеют пользоваться базовыми инструментами продаж, при этом используют их универсально, для всех клиентов одинаково. Способы и содержательное наполнение презентаций не сильно варьируется с разными типами клиентов»

Содержание программы

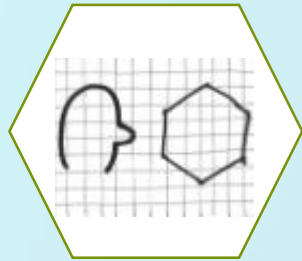
Направлено на отработку навыков, применимость которых очевидна в рамках функционала целевой аудитории обучения

Особенность содержания

Каждый смысловой блок наполнен прикладными кейсами и заданиями, ориентированными на зону ближайшего развития.
Blended learning использован для облегчения переноса знаний, полученных на тренинге, на повседневную практику.

РАБОТА С КОНТЕКСТОМ

ЛСР-МЕТОДОЛОГИЯ



КТО/ЧТО

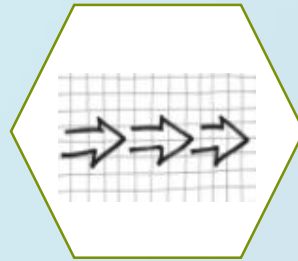
КТО И ЧЕМУ УЧИТСЯ

Кто целевая аудитория обучения (ЦА):

- Демографические особенности?
- Функционал?
- Опыт?

Что ЦА уже знает о предмете обучения?

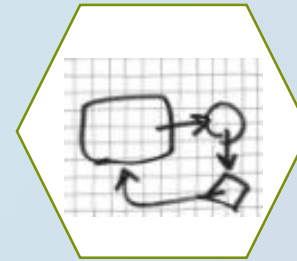
Насколько ЦА осознает необходимость изменений?



ГДЕ/КОГДА

ГДЕ И КОГДА БУДЕТ ПРИМЕНЯТЬ

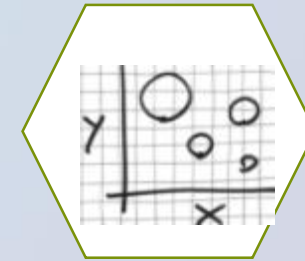
В каких ситуациях ЦА использует предмет обучения?
Опишите паттерны поведения – процедуры и типовые ситуации деятельности.



КАК

В ЧЕМ ОТЛИЧИЯ ХУДШИХ ОТ ЛУЧШИХ

Как выглядит эталонный паттерн?
В чем заключаются недостатки исполнения?
Как действуют лучшие?
В чем отличия от худших?
Как это можно измерить?



ЗАЧЕМ

НА КОГО И НА ЧТО ПОВЛИЯЮТ ИЗМЕНЕНИЯ

Как улучшение деятельности затронет:

- Участников обучения?
- Внутреннего и внешнего клиента, на которого направлена деятельность?
- Значимых для участников людей?
- Организационную структуру в целом?

Что вы должны делать и не делать, чтобы вас не путали с инфоцыганами?

DOs | **DON'Ts**



ЧЕМУ ИНФОЦЫГАНЕ МОГУТ НАУЧИТЬ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕС-ТРЕНЕРА?



КАФЕДРА БИЗНЕС- ТРЕНИНГИ

АКАДЕМИИ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ



Миссия

Создаем и развиваем экспертное сообщество бизнес-тренеров. Открыто/смело экспериментируем, соединяя науку, авторов и бизнес. Постоянно работаем над повышением качества бизнес-тренингов и облегчением процесса достижения этого качества. Осваиваем и развиваем технологии развития, методологию бизнес-тренинга, защищаем авторские права.

КАФЕДРА БИЗНЕС- ТРЕНИНГИ

АКАДЕМИИ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ



Видение

Признанная сообществом коллаборация тысяч профессионалов, аналог ООН для бизнес-тренеров. Системообразующий для рынка и объединяющий мозговой центр, который создает связи и взаимный обмен профессионалов лучшими технологиями и методологиями в области развития человека и бизнеса.

Какие практики помогут качественно построить сценарий/дизайн

в коллаборации с другими кафедрами Академии
социальных технологий



ЗАПРОС КЛИЕНТА:

Мы планируем программу развития для сотрудников HiPro.

Логика следующая:

1. У нас есть кадровый резерв компании, который является почти универсальным составом для перехода на разные вакантные позиции внутри компании/внутри группы компаний для уровня ЗГД и ДД. Основной риск этой категории сотрудников в том, что назначений может и не быть/управлять сроками назначения крайне сложно. Могут быть
2. Есть программа развития сотрудников уровня HiPo, это категория сотрудников линейного и среднего менеджмента. И это программы обучения снизу, данная категория сотрудников еще в процессе роста.

Сейчас важно подготовить сотрудников, которые будут потенциально готовиться заменить руководящий состав на случай переводов/увольнений руководства из штата компании. Например, у нас есть сотрудник кадрового резерва, который по личным обстоятельствам отказывается от потенциального назначения на ту позицию, на которую он резервист, поэтому нам требуется иметь профессиональную замену.

Саму методологию мы еще разбираем, детали будут чуть позже. Сейчас запускаю эту мысль – на подумать:

Какую модульную программу обучения HiPro вы могли бы для нас предложить? Важно уйти от банального подхода: набор тренингов и между ними коучинг в качестве сопровождения. Какие ответы от нас нужны, чтобы вы могли адресно отозваться на запрос?

Мы ищем интересные современные решения/тенденции рынка в обучении профессионалов высокопотенциальных. Точно будут релевантны практики Банка Открытие, СБЕРА, ИТ-компаний, Сибура...

Будем признательны за комментарии/вопросы, размышления.



Кафедра «Бизнес-тренинги» Академии социальных технологий