

1.3. Изучите (на основе опыта организаций, образовательных учреждений, компаний и т. д.) особенности корпоративного обучения, форматы обучения: преимущества обучения в корпоративном формате, особенности разработки программ корпоративного обучения, в том числе с использованием информационных технологий.

Существуют различные классификации форм и методов корпоративного обучения и развития персонала. Возьму за основу то что предлагает Association for Talent Development.

Согласно ей, можно выделить три основные формы обучения персонала компаний:

- Обучение с преподавателем.
- Дистанционное обучение.
- Подкастинг.

## **1. Обучение с преподавателем / бизнес-тренером / консультантом / наставником**

Это наиболее традиционная форма обучения, при которой происходит прямая передача информации, практически без искажений. Такая форма обучения включает в себя следующие методы:

**Лекция** – устное, систематическое и последовательное изложение материала преподавателем по какой-либо теме. Основная задача участников – внимательно слушать и составлять конспект, интеллект-карту или скетч для систематизации материала.

**Семинар** – развернутое теоретическое обсуждение темы на основе научного анализа его составляющих и коллективного поиска путей решения выявленных проблем и противоречий. Подразумевает интерактивный живой диалог между преподавателем и участниками.

**Тренинг** – интенсивный курс обучения, сочетающий краткое изучение теоретического материала и практическую отработку навыков. Бизнес-тренер в этом случае выступает больше в роли организатора процесса обучения, координируя действия участников и обеспечивая получение ими необходимого личного опыта во время выполнения заданий и упражнений.

**Коучинг** – это метод индивидуального обучения, во время которого консультант/коуч опосредованно участвует в развитии слушателя. Это процесс, способствующий повышению его компетентности и совершенствованию профессиональных навыков за счет овладения новым способом мышления и раскрытия потенциала.

**Наставничество** – передача знаний и профессионального опыта от более компетентного сотрудника (наставника) молодому специалисту / резервисту / сотруднику, назначенному на новую должность в течение определенного промежутка времени.

**Деловые игры (бизнес-игры)** – моделирование ситуаций, рабочего процесса, показательных случаев из жизни, для разрешения которых участникам требуется применить определенные знания и навыки. Бизнес-тренер / игротехник в этом случае выступает организатором процесса обучения.

**Командный коучинг** – формат группового обучения, позволяющий активизировать потенциал каждого участника и команды в целом для достижения общих целей. Коуч берет на себя направляющую и поддерживающую роли для управления процессом принятия и поиска новых решений.

## **2. Дистанционное обучение**

Это формат обучения с применением технологий, позволяющих преподавателям общаться со своими слушателями удаленно, используя различные средства связи (интернет, видео-конференц связь, спутниковая связь и т.д.), а также применяя разные технические средства – мультимедийные устройства, электронные порталы и пр. Основное его

преимущество заключается в том, что у участников есть возможность обучаться на большом территориальном удалении от преподавателя и в удобное для них время. Выделим основные методы обучения.

#### **Самообучение на основе e-mail рассылки учебных материалов**

Форма обучения, при которой преподаватель отправляет участникам по электронной почте задания для самостоятельной подготовки, а затем проводит очную проверку знаний.

#### **Электронные курсы (E-learning)**

Это изучение тематических учебных материалов с помощью новых информационных и телекоммуникационных технологий. Включение аудио и видеофрагментов, 3D моделирования и виртуальных путешествий повышает интерактивность, вовлеченность и погружение участников в учебный процесс. В электронные курсы встраиваются тесты и задания, что позволяет преподавателю оценивать качество усвоения материала. Один из плюсов такой формы обучения – возможность пройти курс в удобное для участников время.

#### **Дистанционные конкурсы и олимпиады**

Как правило, это учебные on-line мероприятия, в рамках которых участникам предлагается выполнять задания и отправлять свои варианты ответов на проверку.

Преподаватель в этом случае выступает в роли организатора процесса рассылки заданий и сбора ответов.

#### **Вебинары**

Групповое обучение участников на базе специализированной электронной площадки, аналог лекции или семинара. Может проводиться в режиме on-line или идти в записи (автовебинар). Преподаватель имеет возможность демонстрировать учебные материалы и общаться с аудиторией с помощью чата (мгновенных сообщений).

#### **Видеоконференция**

Еще один метод группового обучения. Это технология, которая позволяет людям видеть и слышать друг друга, обмениваться данными и совместно их обрабатывать в on-line режиме. Участники могут взаимодействовать с преподавателем в формате “вопрос – ответ”, а также слушать лекционный материал.

#### **Видеоуроки**

Это запись на видео лекционного материала и фрагментов с демонстрацией самого предмета изучения. Участники имеют возможность проходить обучение в удобное для них время.

#### **Запись эталонов**

Короткие видеофрагменты с правильным / идеальным выполнением какой-то операции, алгоритма действий, выполненные наставником или бизнес-тренером. Фактически, это дистанционная форма наставничества.

Один из самых результативных методов обучения, поскольку участники изучают сложные для осознания темы (продажи, переговоры, целеполагание и т.п.), опираясь на эталонное решение. Также запись эталонов – это отличный способ перенести практику в учебную аудиторию. Демонстрация сборки / разборки агрегатов и узлов, методы работы в сложных условиях и пр.

#### **Запись учебных кейсов (примеров)**

Видеозапись нескольких примеров на различные, реально существующие ситуации, которую создает преподаватель. Участники могут увидеть различные варианты решений или принять решение самостоятельно по описанию ситуации. Готовые учебные кейсы могут служить темой для принятия решения, моделирования оценки или диагностики, проведения интерактивных игр и пр.

### **3. Подкастинг**

Это формат обучения, в котором используются аудио-видеозаписи, сделанные на определенную тему и размещенные в интернете. Это наиболее высокотехнологичная форма обучения. Она актуальна для неформализованного обучения, повышения квалификации и самообучения.

#### **Аудио книга**

Это формат обучения, позволяющий участникам курса слушать лекций преподавателя, записанные на любой звуковой носитель. Это дает возможность прослушивать курс в машине, общественном транспорте, дома или на работе. Отлично подходит для создания Welcome-тренинга, а также переноса на этот носитель корпоративных стандартов (позиционирование, миссия, преимущества).

#### **Аудио и видео подкасты в социальных сетях**

Формат обучения, в котором преподаватель самостоятельно или с помощью специалистов создает небольшие учебные аудио или видео фрагменты и размещает их в социальных сетях на корпоративных каналах или в сообществах компании.

Участники курса самостоятельно изучают материалы в неформальной обстановке, обмениваются между собой информацией, наиболее значимой для их деятельности.

#### **Аудио гид**

Запись лекционного материала о предмете обучения с привязкой к визуальному осмотру предмета обучения. Обучение происходит самостоятельно, но направляется преподавателем, который создает запись. Особенность данного формата заключается в необходимости его прослушивания в определенном месте.

В бизнесе можно создавать аудио-гиды для путешествия по складу, офису для новых сотрудников, создавать экскурсии по архиву и пр. Это наиболее эффективная форма при стабильном, редко изменяющемся пространстве. Основное преимущество – экономия времени на входящем обучении.

Преимущества корпоративного обучения персонала.

#### **1. Повышение квалификации сотрудников и эффективности работы.**

Грамотный сотрудник лучше работает с клиентами, улучшает результативность, что благоприятно сказывается на деятельности предприятия. Исследования, проведенные в 3 200 американских компаниях учеными из университета Пенсильвании, показывают, что повышение расходов на корпоративное обучение персонала на 10% увеличивает производительность труда на 8,5%, а увеличение инвестиций в улучшение производственных мощностей в том же размере ведет к росту производительности всего на 3,8%.

#### **2. Повышение лояльности персонала.**

Проведение совместных тренингов и семинаров улучшает отношения в коллективе, делает его более сплоченным. Лояльные сотрудники работают с большей отдачей, эффективнее взаимодействуют с клиентами и заинтересованы в постоянном росте бизнеса.

#### **3. Конкурентное преимущество при найме сотрудников.**

Организации часто указывают в вакансиях корпоративное обучение персонала как дополнительный бонус. Как показал опрос соискателей, проведенный порталом HeadHunter, 63% соискателей без опыта работы считают необходимым пройти обучение от компании, а среди соискателей с опытом работы более 10 лет также считают 38%.