

Формы и методы корпоративного обучения

Модели корпоративного обучения

Современное обучение взрослых может включать в себя не только традиционные формы, но и новые методы неформального обучения с применением высоких технологий.



Корпоративное обучение персонала – какова его задача?

Дать персоналу вашей организации умения и навыки с учетом:

- Разрыва между реальным и необходимым уровнем знаний, умений и навыков;
- Вашей отраслевой и внутрикорпоративной специфики;
- Выполняемых персоналом функций: сейчас и после обучения;
- Корпоративной культуры вашей компании;
- Стратегических задач и целей.

Классификация форм и методов корпоративного обучения

Существуют различные классификации форм и методов корпоративного обучения и развития персонала.

Association for Talent Development (Ассоциация по развитию талантов, бывшее Американское общество по обучению и развитию, является некоммерческой ассоциацией, обслуживающей тех, кто развивает таланты на рабочем месте) предлагает следующую классификацию.

Согласно ей выделяют три основные формы обучения персонала компаний:

1. Обучение с преподавателем.

В его роли могут выступать бизнес-тренер, консультант или наставник.

2. Дистанционное обучение.

3. Подкастинг.

Если вы руководитель компании или одного из ее подразделений, внешний или внутренний бизнес-тренер, HR-специалист, то вам необходимо знать, отличия этих трех форм обучения, чтобы выбрать наиболее подходящие для своей компании и регулярно их использовать для повышения квалификации сотрудников.

Рассмотрим каждую из форм обучения и те методы обучения персонала, которые для их реализации используются.

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

Это традиционная форма обучения, при которой происходит прямая передача информации. При ее осуществлении используются 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 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.

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.

Обучение с использованием электронных курсов (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

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. Это 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.

Основное преимущество в создании примеров заключается в том, что их изучение позволяет участникам выработать необходимые навыки практически без вмешательства преподавателя. Пример применения учебных кейсов: запись шумов сердца с различными диагнозами позволяет студентам-медикам, слушая запись ритма сердца, тренироваться в постановке диагноза.

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.

Примеры таких методов.

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.

Такие материалы могут быть интересны как сотрудникам компании, так и партнерам. В подкастах можно создавать красочные описания нового ассортимента или услуги, производить информирование о новостях компании и т.д.

Эта технология активно используется в общественных социальных сетях и может применяться на корпоративных порталах.

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.

Интернет-серфинг (поиск в интернете на заданную тему)

Формат обучения заключается в использовании возможностей интернета. Преподаватель формирует задание для обучающихся на поиск информации в сети. Они самостоятельно осуществляют поиск информации, параллельно получая сведения о предмете обучения, после чего пишут отчет.

Применение данного метода наиболее эффективно в качестве посттренингового сопровождения, а также для повышения квалификации подчиненных в новом ассортименте и технологиях. Ввиду малых затрат на производство можно формировать задания на регулярной основе.

Блоги по теме

Преподаватель ведет собственный блог на специализированных блогоплатформах, отдельном сайте или на специально созданных страницах социальных сетях по теме обучения и рекомендует его участникам курса для самостоятельной подготовки. Там же он размещает в своем блоге ссылки на дополнительную информацию по теме обучения.

Одна из задач преподавателя – регулярно презентовать свой блог участникам обучения, обновлять его и отвечать на комментарии читателей. Блог позволяет преподавателю неформально делиться своими впечатлениями и опытом.

WIKI (энциклопедизм)

Еще один метод обучения, предусматривающий создание базы знаний, с которой участники работают самостоятельно. Преподаватель размещает статьи в базе знаний, к которой могут обращаться студенты, в случае возникновения у них потребности в информации. Создание собственной базы в корпоративной сети повышает посещаемость и общий уровень подготовки сотрудников компании.

Микрообучение (microlearning)

Микрообучение – это не просто разделенный на маленькие кусочки большой курс, это самостоятельные элементы, которые при этом вписаны в общую стратегию обучения.

Микрообучение – незаменимый инструмент, когда речь заходит о необходимости максимально быстро и эффективно обучить сотрудников по какой-то конкретной теме, затрачивая при этом минимум ресурсов.

Чаще всего микрокурсы посвящены одной конкретной теме, а прохождение таких курсов занимает от 5 до 15 минут. Это очень удобно, если возникает необходимость срочно обучить чему-то сотрудников, не затрачивая при этом огромного количества ресурсов. Наиболее простой пример – видеоролик, в котором наглядно демонстрируется выполнение какого-то действия.

Нередко микрообучение является частью глобального процесса обучения в компании.

Одно из преимуществ микрообучения заключается в том, что вы можете встроить его в общую стратегию обучения так, как вам это будет удобно. Микрокурсы могут быть использованы на любом этапе, как в качестве самостоятельных элементов, так и в качестве элементов, дополняющих основное обучение.

Микрокурсы (Microlearning)

Удобный формат экспресс-освоения конкретных практических навыков, необходимых для работы. Микрокурс состоит из 8-11 тем, каждая из которых отрабатывает один навык или операцию.

- Минимум времени
- Минимум бюджета
- Пополнение собственной системы дистанционного обучения или справочной базы