

Практическая работа 3

Модель корпоративного обучения (corporate learning models) - структура системы обучения, в основе которой лежит подход к распределению/соотношению видов обучения, принятый в организации.

Модели корпоративного обучения

1. Модель "70:20:10"

Подразумевает, что обучение сотрудников должно быть распределено следующим образом:

- 70% времени - на практическое обучение;
- 20% времени - на социальное обучение;
- 10% времени - на формальное обучение.

Эта модель акцентирует внимание на практическом опыте и социальном взаимодействии, что способствует непосредственному применению новых знаний и обмену опытом. Недостатком является ограниченное внимание к формальному обучению, что может быть необходимо для освоения специализированных знаний или концепций.

2. Модель "60:20:20"

Это вариация модели "70:20:10", где пропорции немного отличаются:

- 60% времени - на практическое обучение;
- 20% времени - на социальное обучение;
- 20% времени - на формальное обучение.

Данная модель уделяет более равномерное внимание практическому опыту, социальному обучению и формальному обучению. Это обеспечивает более сбалансированный подход, хотя требует дополнительных ресурсов и усилий в планировании.

3. Модель "3:33"

Подразумевает равномерное распределение времени между различными методами обучения:

- 33% времени - на практическое обучение;
- 33% времени - на социальное обучение;
- 33% времени - на формальное обучение.

Данная модель предлагает равномерное распределение времени между практическим опытом, социальным обучением и формальным обучением. Это создает комплексный подход, но требует тщательного планирования и управления, чтобы убедиться, что каждый тип обучения соответствует потребностям и целям организации.

Критерии выбора модели корпоративного обучения

1. Цель обучения

Модель должна соответствовать целям и стратегии развития компании. Например, если целью является развитие конкретных навыков у сотрудников, то может быть выбрана модель, которая уделяет наибольшее внимание практическому обучению, например 70:20:10 или 60:20:20.

2. Потребности сотрудников

Модель должны учитывать предпочтения, уровень подготовки и способ обучения сотрудников. Например, часть сотрудников лучше воспринимает групповые лекционные занятия/тренинги, а другая практические индивидуальные задания.

3. Специфика организации

Модель должна учитывать специфику организации. Например, в одной организации необходимо сделать упор на внедрение и изучение новых технологий, а в другой на улучшение базовых знаний и навыков, для повышения качества и скорости реализации процессов в организации.

4. Наличие ресурсов

Модель должна учитывать финансовые и технические возможности компании, во избежании возникновения затрат, превышающих выделяемые ресурсы.

5. Эффективность и оценка результатов

Модель должна заранее определять критерии эффективности, для проведения дальнейшей оценки и анализа. Она должна предоставлять возможность измерять результаты обучения, а также давать возможность определять их общее влияние на процессы реализуемые в организации.