**Практическое задание №1**

**Принципы корпоративного обучения**

1. Принцип результативности — обучение/развитие должно решать конкретную управленческую задачу.
2. Принцип своевременности — обучение/развитие должно проводиться до момента, когда полученные знания и навыки будут востребованы.
3. Принцип востребованности — знания и навыки обязательно должны быть востребованы в работе.
4. Принцип необходимости и достаточности — соответствие стоимости, длительности обучения/развития и объема полученных знаний и навыков той задаче, которую необходимо решить посредством обучения.
5. Принцип согласованности — содержание и ожидаемый результат от обучения/развития должны быть согласованы с руководителями (до уровня служб) и работниками, проходящими обучение/развитие.

**Подсистема корпоративного обучения в современной организации занимает** одно из главных место во всей «‎экосистеме» предприятия, так как без должного систематического обучения персонал не будет способен соответствовать уровню развития рынка и технологий, которое требуется для стабильного существования любой организации на рынке.

**Основные требования к организации корпоративного обучения.**

PyQt доступен в двух редакциях: PyQt4 и PyQt5.   
PyQt4 предоставляет связующий код для привязки версий Qx 4.x и 5.x, в то

**Персонифицированная ответственность за решение задач обучения:**

1. *стратегические:*

Формулирование стратегических задач возложено на руководителей подразделений совместно с вышестоящим руководством, которые определяют общий план деятельности по обучению персонала на основе определения целей компании в ближайшей и долгосрочной перспектив

1. *исследовательские:*

Формулирование исследовательских задач происходит на основе сбора информации до проведения обучения, во время обучения, после завершения обучения различных категорий персонала. Анализ полученной информации дает представление о задачах, которые необходимо решить первоначально при определении потребностей в обучении персонала, разработке структуры обучения, содержании учебных программ.

1. *методические:*

В постановку методических задач подразделений по обучению персонала входит определение и согласование с администрацией предприятия форм и методов обучения (с отрывом от производства, без отрыва от производства); разработка программ обучения или выбор из программ, предлагаемых центрами обучения; выбор организации по проведению обучения.

1. *организационные:*

Ответственность за организацию обучение персонала обычно разделяется между специалистами кадровых служб (психологами, работниками отделов обучения) и руководителями разных уровней. При этом если руководители отвечают за определение потребности в обучении и за направление на обучение работников своего подразделения, то специалисты кадровых служб (отделов обучения) в основном отвечают за подготовку, организацию и реализацию программ обучения для разных категорий персонала.

**Основные особенности каждого из этапов в цикле системного обучения.**

*Этап 1. Определение потребностей в обучении.*

Определение потребностей в обучении продиктовано необходимостью достижения общих производственных целей и задач и проводимой политикой организации в планировании управления кадрами.

*Этап 2. Проведение анализа потребностей в обучении работников отделов и подразделений.*

Анализ текущей ситуации (включая критические ситуации) в работе отдела или подразделения позволяет определить необходимость проведения обучения по конкретным направлениям работы.

*Этап 3. Распределение ресурсов.*

Реализация процесса обучения предполагает наличие достаточных ресурсов для решения поставленной задачи. Для проведения кадровой политики предприятия в области обучения необходимо обеспечение финансовыми ресурсами. Размер средств, выделяемых на обучение в зависимости от выбора методов и видов обучения, обозначается суммами, которые необходимы для покрытия расходов по обучению, имея временные рамки.

*Этап 4. Составление учебной программы.*

Составление программ обучения возлагается на квалифицированных специалистов по обучению на основе изучения потребностей обучения отдельных работников или групп сотрудников. Общее руководство процессом обучения возложено на руководителя направления по персоналу.

*Этап 5. Реализация учебной программы.*

*Этап 6. Обоснование обучения.*

*Этап 7. Оценка эффективности процесса обучения.*

**Содержание основных этапов в эволюции корпоративного обучения.**

*Этап 1. 1980-1990 — Традиционное обучение с использованием компьютерных технологий:* использование лекционных, практических, лабораторных и семинарских форм проведения занятий в соответствии с образовательными программами; использование компьютерных технологий в системе мониторинга знаний обучающихся; использование элементов мультимедиа в учебном процессе; использование персональных компьютеров (ПК).

*Этап 2. 1998-2005 — Внедрение e-Learning в традиционное и корпоративное обучение:* широкое использование презентационных и Flach-технологий в представлении учебных материалов; использование инструментальных средств поддержки дистанционного обучения (LMS) и платформ социального обучения; крупные инвестиции в менеджмент разработки контента для LMS; изменение роли преподавателя в учебном процессе и усиление роли тьютора; развитие медиа-дизайна и технологий Flash-анимации в разработке электронных учебных ресурсов; возможность получения образовательных услуг вдали от университетов в виртуальных учебных классах.

*Этап 3. 2005-2010 — Развитие смешанных форм обучения и непрерывного (неформального образования):* развитие нарративных медиа-технологий с запланированным сценарием; использование имитационных моделей технологических процессов и технических систем в электронных учебных ресурсах; использование социальных сетей со специфическим инструментарием (группы, форумы, чаты) для образовательных целей; использование программных средств для разработки учебных материалов (Breeze, Dreamweaver); развитие виртуальных связей между преподавателями и студентами.

*Этап 4. 2010-2020 — Развитие коллаборативного и мобильного обучения:* широкое использование мобильных средств связи; широкое использование виртуальной среды YouTube и других средств со схожим функционалом; использование он-лайновых видеоигр и виртуальных опытов с полным погружением в предметную область; создание коммуникаций для совместного использования знаний; сочетание всех форм медиа с неформальным обучением; обучение по запросу и внедрение интеграционных программ.

*Этап 5. 2020-... — Внедрение we-Learning:* создание виртуальной обучающей среды, содержащей встроенные функции коллаборативного и социального обучения; создание новых дисциплин: управление сообществом, информационная архитектура, аналитика социальной сети и т.д. создание новых форм оценочных средств; создание новых инструментов для управления, отслеживания и поддержка обучающихся, работающих on-line; обучение вдали от компьютера с использованием мобильных систем; взаимодействие с любым видом формального обучения (например, «круглый стол» для обсуждения цели и результатов обучения); создание «Обществ Практикующих», где участники могут поделиться информацией о применении на практике знаний и умений, полученных во время обучения; разработка механизма поощрения экспертов за представление результатов своей творческой деятельности; разработка модели развития карьеры для специалистов (экспертов); формирование корпоративной культуры - культуры обучения в организации.