

t.me/p_klyuchnikov
www.fb.com/pavelkluchnikov
www.pklyuchnikov.ru





**Современные тренды
в обучении и развитии сотрудников**

Обо мне

- Директор Сибирского HR-агентства «Persona Colta»
- Консультант в области HR
- Сертифицированный бизнес-тренер
- Профессиональный коуч и Командный коуч ICF (Международная Федерация Коучинга)
- Автор и ведущий программ «Кейсы» и «Кадры» на телеканалах РБК42 и «Мой город»
- Преподаватель курса «Управление персоналом» Президентской программы подготовки управленческих кадров



1. Микрообучение - знания маленькими порциями, на «один укус», такой формат позволяет обучаемому осваивать знания в сжатом виде, без воды. Пример структуры микрообучения: видео-уроки длятся по 2-3 минуты, в конце каждого урока повторяется ключевая мысль, которую участник должен извлечь, дается небольшое практическое задание и тест 3-5 вопросов на закрепление материала.

Преимущества технологии:

- Легче усваивать знания, чем в классическом объемном формате
- Анти-прокрастинация(приступить к обучению в 2 минуты легче, чем к обучению в 45 минут)
- Сохраняется мотивация к обучению (задачи краткие, обозримые, быстро видим результат – тест)

Примеры: Сбербанк – курс микрообучения по комплаенс. <http://seminars.sberbank-university.ru/> «На создание единицы микроконтента уходит до нескольких дней...»

2. Геймификация – упаковка серьезного контента в увлекательную форму, ввести героев игры, придумать правила и испытания для перехода на следующий уровень обучения, начислять призовые баллы –помогает усвоению материала и способствует вовлеченности участника. Множатся и развиваются симуляции, настольные бизнес-игры, бизнес-квесты.

Преимущества технологии:

- Легче усваивать знания
- Драматургия и механики игры привлекает внимание и сохраняет мотивацию к обучению
- Считается, что для молодого поколения это один из наиболее эффективных способов доставки контента

Примеры: Онлайн-школа английского Лингвалео <https://lingualeo.com>. Есть главный герой – Лев, который эволюционирует от «новичка» до «опытного охотника», испытания которые надо пройти, валюта - фрикадельки.

3. E-learning – обучение при помощи информационных технологий, интернета и гаджетов.

Преимущества технологии:

- возможность доставлять учебный материал большему количеству участников
- Большая вовлеченность обучающихся за счет возможности учиться в удобное время в удобном месте
- снижение затрат на развитие персонала

Зоны развития технологии: не всему можно обучить в этом формате (малоэффективна работа на уровне установок, навыков взаимодействия с другими людьми), снижение мотивации участников в процессе обучения (до конца обучения доходят далеко не все).

Примеры: Корпоративная СДО есть во многих компаниях.

http://www.websoft.ru/db/wb/root_id/webtutor/doc.html

4. Мобильное обучение – это обучение с применением мобильных устройств (смартфоны, айпады).

Преимущества технологии:

- Возможность учиться везде, в т.ч. оффлайн, т.к. смартфон всегда под рукой
- Гибкость графика обучения
- Возможность интеграции LMS с другими образовательными системами, аккумуляция информации из разных источников. Например, специалист отучился на сайте открытых курсов, типа Linda.com, сдал тесты и результат поступит в его личный кабинет корпоративной LMS. Тренд: границы образовательных систем стираются, а их проникновение в нашу жизнь увеличивается

Зоны развития технологии: недостаток удобства из-за размера экрана и клавиш – нужно грамотно адаптировать контент, старые модели смартфонов имеют недостаточно памяти для приложений, работающих офлайн, пока еще многообразие мобильных платформ и т.д.

Примеры: обучающие приложения в App Store и Play.market; Ритейл сеть Oil&Vinegard – общий чат Whatsapp торгового персонала с трудными кейсами; тренинги на смартфоне.

5. Виртуальная реальность – используя устройства виртуальной реальности (шлем, очки), учащийся помещается в виртуальную среду, где получает навыки и знания.

Преимущества технологии:

- Выработка навыков, действий в сферах, где сложно/дорого/рискованно моделировать тренинг или иное обучающее мероприятие (врачи, чрезвычайные ситуации, опасные производства, пилоты и пр.)
- Для формирования опыта полного погружения и провокации сильных эмоций. Снятие психологических барьеров, страхов при выработке навыков.
- Взаимодействие с другими участниками в VR для участников распределенных команд.

Зоны развития технологии: разработка качественного контента и красивой графики, стоимость шлемов, но она снижается, стоимость разработки курса. Возможна тошнота у некоторых людей при определенных видах контента.

Примеры: Биотехнологическая компания Биокад <https://biocad.ru/we/> с 2014 года используют VR для визуализации сложного процесса действия медицинских препаратов на клетку, на новом производстве планируют использовать для обучения уборке чистых помещений (отработка механики уборки)

6. Машинное обучение – это класс методов искусственного интеллекта, характерной чертой которых является не прямое решение задачи, а обучение в процессе применения решению множества сходных задач. Алгоритмы ИТ-системы, использующей машинное обучение, постоянно оптимизируются. Соответственно решение задач, к примеру, обучение людей, чем на большей выборке использовался алгоритм, становится все эффективнее.

Преимущества технологии:

- Подача контента подстраивается под уровень и скорость обучения конкретного ученика
- Снижается время обучения / повышается процент усвоения материала
- Снижаются издержки на обучение

Примеры: Skyeng – онлайн школа английского языка (анализ массива 308 тыс. уроков – по итогам усовершенствование программы обучения, искусственный интеллект генерирует подсказки учителю во время урока, на основании данных об ученике – его уровне успеваемости, ошибках в домашних заданиях, паузах и пр.)

7. Экосистема обучения и эффективности – комплексная система и среда, в которой происходит как обучение, так и оценка эффективности. Уход от дискретных HR функций – здесь про обучение, тут про базу знаний, там про оценку эффективности – к интегрированной саморегулирующейся системе, которая позволяет выполнять все функции HR без потери информации на стыках. Например, экосистема врачей, которые работают в нескольких независимых структурах (Нидерланды).

Преимущества технологии:

- После внедрения и вовлечения сотрудников – синергетический эффект, повышение эффективности обучения и обмена опытом
- Формирование культуры long life learning
- Децентрализация обучения

Примеры: Microsoft, высокий темп изменений (20 обновлений Windows в неделю) - используют экосистему обучения. Для вовлечения сотрудников, изменили подход к оценке эффективности сотрудников 33% - индивидуальные KPI, 33% - помощь коллегам, 33% - использование наработок коллег

8. Платформы для коллаборации и социальное обучение – корпоративные решения, соцсети – дают возможность пользователям общаться, задавать вопросы, делиться контентом, совместно работать над задачами, обучаться, получать консультации экспертов в теме.

Преимущества технологии:

- В коллективе учиться интереснее и проще
- Стимуляция обмена опытом и неформального обучения
- Формирование культуры long life learning

Примеры: Danon запустили корпоративную социальную сеть Workplace on Facebook – работают функциональные сообщества, например, производственники, качество и др.

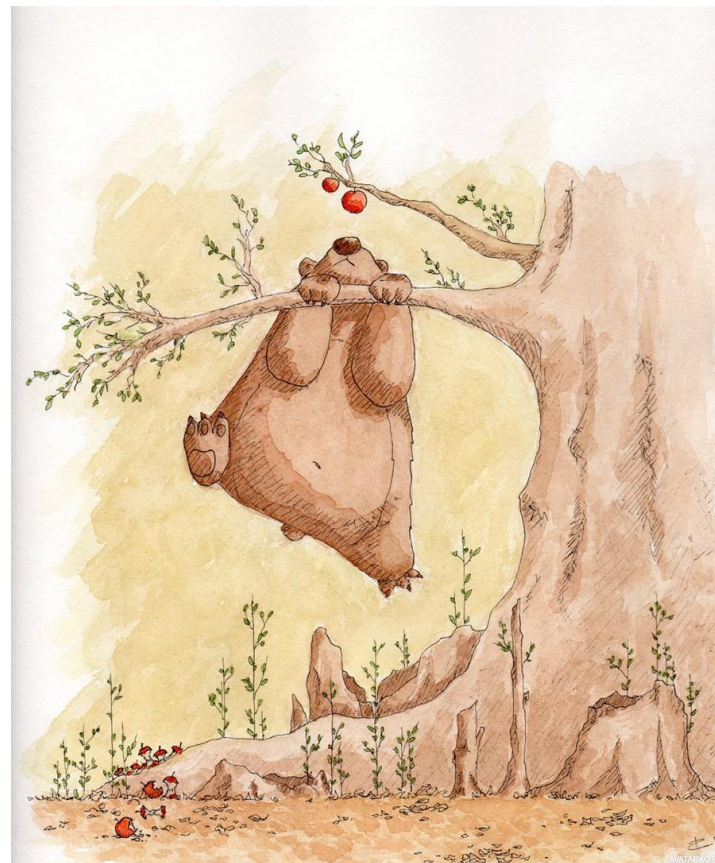
9. Курирование контента – сбор, обобщение, отсеивание лишнего, выстраивание разнородного контента (видео, экспертные статьи, теория, практические кейсы) под задачу. Куратор контента выступает проводником в мире избытка информации. В идеале нужно определенное видение, стратегия – как и какой контент мы отбираем, каким критериям он должен соответствовать. Во времена переизбытка информации нужно переходить от производства контента к отбору качественного контента, фильтрации, лучше «меньше, да лучше».

Преимущества технологии:

- Пользователю системы попадает «лучший» (отобранный) контент из имеющегося по теме
- Страховка для «неэкспертов» от рисков потребления некачественного контента
- Экономия времени пользователя на поиске релевантной информации

Примеры: Почти нет. Яндекс.дзен (рекомендательный сервис: индивидуальная лента новостей формируется исходя из многих факторов: лайки, запросы и посещенные страницы, аудитория look alike).

2. ВЫЗОВЫ

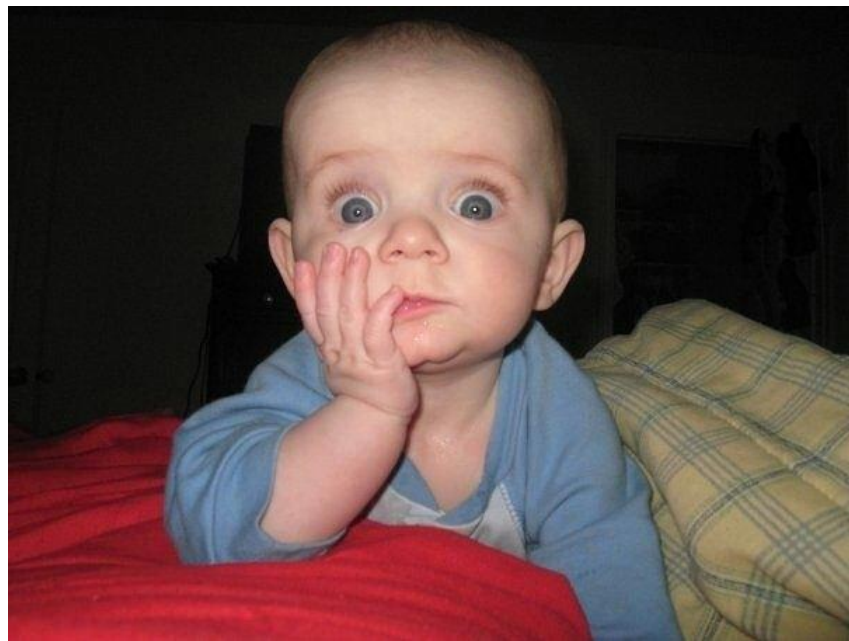


**Отсутствие системной и планомерной
работы по обучению и развитию
сотрудников**

Дурная слава
тренингов / тренеров

Отсутствие подготовленных
менторов и коучей

3. Что делать?



1. Формировать культуру long life learning
2. Переходить от директивных методов в бизнес-образовании к недирективным
3. Выявлять в компании Hi-Po, формировать кадровый резерв и работать с ними в течение года. НО: не забывать о тех, кто не входит в эту категорию
4. Посещать отраслевые конференции, подписаться на отраслевые телеграм-каналы
5. Перестать бояться будущего. Оно уже наступило 😊

t.me/p_klyuchnikov
www.fb.com/pavelkluchnikov
www.pklyuchnikov.ru

