TECHNICAL
EDUCATION
ACADEMY

Школа бизнеса и управления

ПРОГРАММА КУРСА

000547

HRMT018 - Координация программ обучения и развития

В условиях четвертой индустриальной революции обучение и развитие становятся ключевыми для устойчивости и роста организаций.



Учись у Лучших в Своем Деле!

О программе

Продолжительность: 5 дней / 40 часов · Средний уровень

Зачем этот курс

В условиях четвертой индустриальной революции обучение и развитие становятся ключевыми для устойчивости и роста организаций. Обучение переходит от традиционных моделей к созданию самообучающихся организаций, что поддерживает развитие ликвидной рабочей силы и адаптацию к новой реальности рынка труда.

Программа объединяет теоретические основы обучения с практическими методами. Она охватывает классические и современные теории обучения, включая оперантное обусловливание и андрагогику, а также представляет различные методы обучения, как на рабочем месте, так и вне его — от дуального обучения до мобильного и асинхронного обучения.

Программа также включает практические аспекты проведения обучения, используя современные технологии, такие как eLearning и виртуальная реальность, которые расширяют возможности традиционных методов. Особое внимание уделяется оценке эффективности обучения, используя методы исследования, такие как экспериментальные планы и квазиэкспериментальные конструкции.

Эта комплексная программа не только укрепляет навыки и компетенции сотрудников, но и поддерживает их личностное и карьерное развитие, способствуя долгосрочному успеху организаций в быстро меняющемся мире.

Для кого и в чём польза

Этот курс разработан для широкого круга профессионалов, включая руководителей и менеджеров всех уровней, специалистов по обучению и развитию персонала, а также HR-менеджеров, которые стремятся интегрировать современные образовательные подходы в свои организации. Курс также будет полезен сотрудникам, ответственным за стратегическое планирование и управление изменениями, поскольку он охватывает аспекты создания самообучающихся организаций и адаптации к быстро меняющейся рабочей среде. Кроме того, программа может заинтересовать технических специалистов и международный персонал, поскольку она включает методы обучения, адаптированные к различным профессиональным и культурным контекстам.

Чему вы научитесь

- Освоите методы стратегического планирования обучения и развития, адаптированные к целям и потребностям их организаций.
- Сможете интегрировать различные теоретические подходы и практические методики обучения, включая цифровые и интерактивные технологии, для повышения эффективности обучения.
- Научитесь использовать различные инструменты и техники для оценки реакции, обучения, изменения поведения и влияния на бизнес-показатели, улучшая тем самым ROI обучающих

О программе — продолжение

программ.

- Сможете разрабатывать и модифицировать обучающие программы, учитывая культурные и индивидуальные особенности сотрудников в мультикультурной рабочей среде.
- Улучшите свои лидерские качества, способности к управлению изменениями и эффективному карьерному консультированию для поддержки сотрудников на всех этапах их профессионального развития.
- Научитесь создавать комплексные, инклюзивные и устойчивые образовательные инициативы, которые поддерживают как непрерывное, так и точечное обучение в организации.

Содержание программы

Модули 01–04

01 Почему обучение — это важно?

- Люди как основа бизнеса
- Предназначение функции обучения и развития в организации
- Как менялось производство и подходы к обучению персонала
- Четвертая индустриальная революция и ее влияние на рынок труда
- Ликвидная рабочая сила
- Новая реальность - обучение на всю жизнь

02 Стратегические вопросы обучения

- Элементы стратегического планирования
- Разное восприятие роли службы обучения в организации
- Описание ключевых ролей в обучении
- Различные организационные структуры службы обучения
- Стратегический подход к обучению и развитию персонала
- От традиционного обучения к самообучающейся организации

03 Административные вопросы в обучении

- Бюджет на обучение (центр затрат или центр прибыли)
- Оценка эффективности инвестиций/затрат в обучение
- Инсорсинг и/или аутсорсинг обучения
- Виды тренинг провайдеров (поставщиков услуг обучения)
- Закупка услуг на обучение (правильная стратегия)
- Управление контрактами и поставщиками услуг

04 Определение потребностей в обучении

- Системный подход к определению потребностей в обучении
- Методы оценки потребностей в обучении
- Анализ работ и должностных обязанностей
- Что такое компетенции и подход к обучению на основе компетенций?
- Анализ пробелов в компетенциях
- Разработка плана обучения для всей компании и отдельных департаментов

Содержание программы

Модули 04–08 · Модуль 04 — продолжение

- Календарное планирование, бюджет и управление закупками

05 Теории обучения

- Классическое обусловливание (И.Павлов)
- Оперантное обусловливание (Б. Скиннер)
- Социально-когнитивная теория
- Андрагогика: теория об обучении взрослых
- Роль мозга в обучении

06 Принципы обучения

- Стимул: продуманная организация материалов
- Ответ: практика и повторение
- Мотивация: поощрение и активное участие
- Обратная связь: знание результатов
- Перенос обучения
- Кривые обучения
- Забывание

07 Обучение

- Стили обучения
- Уровни обучения
- Стратегии обучения
- Виды обучения

08 Методы и процессы обучения

- Моторная реакция
- Зубрежка
- Осознание идеи
- Интернализация ценности

Содержание программы

Модули 09–10

09 Методы обучения на работе

- Инструктаж на рабочем месте
- Ученичество/Дуальное обучение
- Практики и стажировки
- Ротация и перекрестное обучение
- Обучение в процессе: проектные задания
- Коучинг и консультирование

10 Методы обучения вне работы

- Самостоятельное изучение
- Подготовка кадров в собственном учебном центре
- Лекции
- Телевидение и видео
- Конференции и дискуссии
- Электронное обучение
- Мобильное обучение
- Корпоративные университеты
- Асинхронное обучение
- Практические примеры
- Ролевая игра
- Симуляции
- Программированное обучение
- Компьютеризированное обучение
- Запрограммированные групповые упражнения
- Смешанное обучение (blended learning)
- Обучение в когортах
- Обучение при пуско-наладке (важно!)
- МБА
- Профессиональные сертификации
- Международные аккредитации

Содержание программы

Модули 11–14

11 Сравнение эффективности разных методов обучения

- Методы обучения на работе
- Методы обучения вне работы

12 Планирование

- «Планы — ничто, планирование — все»
- Определение целей обучения
- Инсорсинг или аутсорсинг
- Выбор формата, места и рассадки для обучения
- Выбор методов обучения
- Размер группы и требования к помещению
- Продолжительность
- Периодичность
- Методы проверки знаний
- Требуемые ресурсы

13 Учебные материалы

- Презентации
- Мануалы
- Раздаточные материалы
- Тесты и экзаменационные упражнения
- Мультимедийный контент
- Авторское право

14 Использование технологий при проведении обучения

- Distance learning
- Computer-based training (CBT)
- eLearning
- Massive Online Open Courses (MOOC)
- Learning Management System (LMS)
- Competence Management System (CMS)

Содержание программы

Модули 14–18 · Модуль 14 — продолжение

- Дополненная и виртуальная реальность (AR/VR)
- Тренажеры и симуляторы в обучении
- Искусственный интеллект/нейронные сети в обучении (AI in Learning)

15 Критерии оценки эффективности обучения

- Четырехуровневый подход к оценке эффективности тренинговых программ Д.Киркпатрика
- Оценка реакции (смайлик-опросники)
- Оценка новых знаний и навыков
- Изменение поведения
- Оценка влияния на бизнес-показатели

16 Источники данных

- Архивные данные
- Опросники и исследования
- Результаты оценки производительности
- Интервью
- Симуляции
- Рейтинги и чеклисты
- Критические инциденты
- Наблюдения
- Оценка эффективности

17 Методы исследования для оценки

- Экспериментальные планы и использование контрольных групп
- Квазиэкспериментальные конструкции

18 Программы для всей компании

- Корпоративные стандарты, процессы и ценности
- Промышленная безопасность и охрана труда
- Требования законодательства
- Компьютерная грамотность и навыки 21 века

Содержание программы

Модули 19–20

19 Программы для отдельных групп

- Молодые специалисты, таланты и кадровый резерв
- Руководители
- Международный персонал
- Технический персонал
- Обучение при пуско-наладке новых объектов и оборудования

20 Карьера человека и этапы личностного развития

- Как мы выбираем свою профессию
- Мамин путь/Папин путь
- Карьерное консультирование в моменты переходов через кризисы
- Путь карьеры
- Двойная карьера
- Модель этапов жизни Эриксона
- Модель рабочей карьеры
- Модель профессиональной карьеры
- Теория жизненных кризисов

Предварительные требования

- Участники должны иметь опыт работы в управлении, HR или обучении и развитии персонала, чтобы полноценно участвовать в дискуссиях и практических занятиях.
- Понимание базовых принципов управления и организационной структуры, чтобы легче ассимилировать информацию о стратегическом планировании и управлении изменениями.
- Владение навыками делового общения и коммуникативные способности, важные для групповых обсуждений и взаимодействия в процессе обучения.
- Готовность к непрерывному профессиональному и личностному развитию, что является ключом к успешному освоению материала курса.

Инструктор программы



Anton Gakhov

With a career rooted in Psychology and Education since 2004, I've journeyed from an HR and Training Professional to the founder and manager of an EdTech company. I've gained diverse experience in organizational and social psychology, overseeing comprehensive training programs, managing CSR projects, and implementing Learning Management Systems.

I've been instrumental in developing and maintaining pay grades, job grade systems, and HR budgets. Furthermore, I've facilitated strategic HRM solutions for downstream and midstream assets and contributed to HR process automation.

As the head of an EdTech company, I'm leading the revolution in training and development, emphasizing innovative training products and cutting-edge technologies. Currently, my focus lies in optimizing educational processes for improved ROI, modernizing training centers, and implementing impactful coaching and leadership development programs. My mission is to empower individuals to reach their full potential, fostering a culture of continuous learning, and driving positive global change.

With a wealth of experience in the energy sector, I’ve had the opportunity to contribute to projects with industry leaders such as BP, Equinor, PetroChina, Lukoil, and ENOC. My career journey is built on a solid foundation of academic achievements, holding degrees in Psychology, Education, and Business Administration. I’ve consistently applied a strategic and innovative approach to complex challenges, focusing on simplifying processes and delivering impactful solutions.

Открыть полный профиль · tecedu.academy/ru/profile/anton-gakhov

Оценки участников

Оценка программы по результатам анкетирования

Общая оценка программы — 5,0 / 5

Понятность целей обучения	**4,8 / 5**
Уверенность в применении знаний и навыков	**4,5 / 5**
Достижение целей обучения	**4,7 / 5**
Соответствие содержания рабочим задачам	**4,8 / 5**
Соответствие сложности уровню подготовки	**4,8 / 5**
Повышение уровня знаний	**4,8 / 5**
Развитие навыков	**4,8 / 5**
Готовность рекомендовать программу коллегам	**5,0 / 5**

6 анкет

Участие в программе

Чтобы уточнить даты, формат проведения, стоимость и условия участия, обратитесь в Академию и укажите код курса 000547.

Обучение для команды

При обращении укажите задачи предприятия, должности участников, размер группы, предпочтительные сроки и место проведения. Эти сведения помогут обсудить подходящий вариант обучения.

Подготовка к участию

Перед записью ознакомьтесь с разделом «Предварительные требования» в этой программе.

Обсудить обучение

mail@tecedu.org
www.tecedu.academy

Учись у Лучших в Своем Деле!