

корпоративное образование



Доступ к образованию

Образовательные учреждения начали активно использовать в работе интернет-технологии, позволяющие реализовывать программы дистанционного образования. Однако процесс идет медленно из-за разрозненности материалов и недостатка технических знаний у рядовых преподавателей. По мнению чиновников, решить проблему может создание в регионе глобальной образовательной сети, которая бы позволяла объединить все учреждения образования области — от школ до вузов.

Перелом традиций

Традиционные формы обучения, практикующиеся в большинстве школ и вузов, начинают исчерпывать себя. Сегодня уже недостаточно иметь лишь одно профильное образование. Все чаще обязательным условием получения высокооплачиваемой работы становится постоянное повышение интеллектуального капитала — работодатель уверен, что если работник учится, значит, развивается, способен успешно и творчески выполнять свои обязанности.

Стоит отметить, что одним из приоритетных направлений развития в образовании становится «электронное» дистанционное обучение. В настоящее время дистанционные технологии обучения активно завоевывают мир. Например, Французский национальный центр дистанционного обучения (CEND) обучает более 350 тысяч слушателей и имеет филиалы в 120 странах мира, более 5 тысяч преподавателей участвуют непосредственно в процессе обучения, а также в разработке учебных курсов. Основными потребителями их услуг становятся крупнейшие западные корпорации — General Motors, Ford, Federal Express и другие. Именно с помощью дистанционных образовательных программ по системе «учитель-интернет-ученик», компании и осуществляют повышение квалификации персонала.

В последние годы подобная система образования стала популярна и на Урале. Практически все вузы имеют программы дистанционного обучения и повышения квалификации. Бесплатным преимуществом такой формы становится значительное снижение стоимости обучения относительно традиционного вузовского варианта, в том числе и за счет сокращения расходов на проживание и транспорт. Крупному работодателю, особенно работающему по непрерывному производственному циклу, подобная схема обучения интересна, прежде всего, из-за возможности совмещения сотрудником работы и учебы. Более того, параллельно с получением знаний по определенным дисциплинам, студент обучается и новым технологиям — работе с электронными источниками информации и образовательными ресурсами.

«Открытые ресурсы» оказались закрыты

Важно отметить, что в отличие от традиционной модели, в обучении с использованием дистанционных технологий в центре процесса находится студент, он активно сотрудничает с препода-



Дистанционные технологии обучения активно завоевывают мир ФОТО ВЛАДИСЛАВА ЛОНШАКОВА

вателем, а самую важную роль играет развитие способностей к самообучению. Задача преподавателя — не передать определенный объем знаний, а правильно организовать самостоятельную познавательную деятельность, научить добывать знания и применять их на практике. Студентам предоставляется возможность выбора последовательности изучения предметов, варианта темпа обучения.

Одна из важных особенностей дистанционного образования — использование учеником «открытых образовательных ресурсов», под которыми понимаются любые виды доступных учебных материалов, в том числе и инновационных. Проблема развития подобных ресурсов изначально была поднята еще в 2002 году на Форуме по открытым обучающим системам для развивающихся стран, организованном ЮНЕСКО. Летом прошлого года в

Париже были подведены первые итоги развития подобных ресурсов. Как отмечалось на конференции, за это время в мире были созданы в открытом доступе миллионы образовательных ресурсов — лекционных курсов, электронных учебников, учебных и методических пособий, обучающих модулей, аудио- и видеоматериалов, тестов, компьютерных программ.

Такие коллекции были созданы и в регионах России. Так, по данным Национального фонда подготовки кадров (НФПК, осуществляет экспертно-аналитическое сопровождение проекта «Развитие электронных образовательных интернет-ресурсов нового поколения»), доля общеобразовательных учреждений, создавших электронные образовательные ресурсы, к 2012 году составила 95% от общего числа (хотя еще в 2011 году таких учреждений было только 45%). Однако, по данным НФПК,

доля преподавателей, которые использовали эти ресурсы в образовательной деятельности, составила в прошлом году лишь 28% (в 2011 году этот показатель был равен 12%). По итогам конгресса ЮНЕСКО российские участники конференции подготовили для министерства образования и науки России аналитическую записку, где отметили необходимость проведения организационных мероприятий, которые позволили бы интегрировать открытые образовательные ресурсы в деятельность школ и высших учебных заведений, так как именно за ними будущее развитие сферы образования. В результате на федеральном уровне был разработан и внедрен новый федеральный государственный образовательный стандарт. В нем, в частности, прописывалась необходимость использования в образовательных программах «инновационного компонента.

«Очень популярны комплексные программы для руководителей, сделанные под конкретное предприятие»

Директор образовательного центра «Профессионал» Наталья Литвинова рассказала о тенденциях на рынке корпоративного обучения.

— Каковы основные тенденции на рынке корпоративного обучения?

— Спрос на проведение корпоративного обучения растет год от года. Вместе с этим меняются требования заказчиков к содержанию обучения и к формам его проведения. На сегодняшний день многие предприятия вполтную подошли к разработке моделей и профилей ключевых компетенций для отдельных должностей и категорий сотрудников. Такой подход позволяет выстроить всю работу компании по корпоративному обучению в единую систему. Немаловажной является оценка персонала и уровня развития компетенций у каждого сотрудника. Сегодня существуют различные способы такой оценки: компьютерное тестирование, проведение assessment center, интервьюирование и прочее. На основе результатов оценки составляется план индивидуального обучения сотрудника по развитию компетенций. По



окончании обучения проводятся замеры для определения уровня сформированности ключевых компетенций и оценки эффективности проведенного курса. — **Какие программы наиболее востребованы?** — Самыми востребованными в 2013 году стали программы развития личных, управленческих и профессиональных компетенций линейных руководителей и топов. В частности, это программы, направленные на развитие лидерских качеств, саморегулирование и тайм-менеджмент, управленческие программы, помогающие руководителю разбираться в смежных специальностях: финансы, нормирование труда, правовые основы

бизнеса, а для промпредприятий, например, бережливое производство. Также очень популярны комплексные программы для руководителей, сделанные под конкретное предприятие. К корпоративному образованию обычно прибегают в нескольких случаях. Есть существенные изменения по методу латания дыр, то есть у компании имеется какая-то проблема, которая решается с помощью обучения. Второй вариант: обучение плановое, но для галочки, из года в год или раз в несколько лет. Наиболее осмысленным является индивидуальный подход к обучению в конкретной компании, когда изучаются потребности заказчика и формируется образовательная программа под него. — **Какова средняя стоимость обучения?** — В среднем это порядка 4,5 тыс. рублей в час, но цена обучения зависит от целого ряда факторов, включая и квалификацию преподавателя, и место проведения обучения, и, конечно, предмет курса, то, насколько подход комплексный и индивидуальный. Средняя продолжительность обучения — от 40 до 72 часов. Есть

программы продолжительностью и в 16 часов, и свыше 200 часов. — **За рубежом многие предпочитают учиться с помощью современных средств связи, например, по скайпу, а как происходит у нас?** — Что касается форм проведения обучения, то здесь существенных изменений, с нашей точки зрения, пока не произошло. По-прежнему востребованы активные формы обучения с максимальным вовлечением каждого участника в учебный процесс. Дистанционные формы обучения в виде вебинаров, ставшие популярными за рубежом, пока применяются в предприятиях не так активно. Думаю, пройдет еще несколько лет, прежде чем эта форма обучения приживется и будет востребована и у нас. Свердловская область, кстати, опережает в этом плане многие другие регионы страны. Большинство компаний здесь используют современные технологии в сфере обучения персонала, изучают опыт крупнейших российских и зарубежных компаний и применяют его к деятельности своего бизнеса. **Беседовал Алексей Охлопков**

«Большинство программ корпоративного обучения носят узко заточенный характер»

Руководитель бизнес-школы taxCOACH Ярослав Савин — об особенностях современного корпоративного образования.

— Каковы основные особенности современного корпоративного образования?

— Я предлагаю отдельно остановиться на компаниях крупного и среднего бизнеса, которые являются основными заказчиками корпоративного образования. В крупных компаниях собственники и топ-менеджмент чаще всего непосредственно не принимают решений об обучении тех или иных сотрудников, и уж тем более не обсуждают эту тему предметно. В таких организациях вопросы обучения занимают два подразделения: функциональное подразделение, сотрудники которого будут учиться, и подразделение, которое занимается организацией учебного процесса на постоянной основе (HR-менеджеры). Однако, поскольку в крупных компаниях все зарегламентировано, а для отдельных подразделений и их руководителей установлены определенные ключевые показатели (KPI), при выборе программ обучения они занимаются не совсем системным делом. Например, подразделение — заказчик обучения — устанавливает



планки стоимости обучения или определяет в заявке взятые с потолка сроки обучения. В результате, вместо того чтобы сформировать пул насущных проблем, описать их и предложить рынку самостоятельно оценить объем и стоимость подобных услуг, крупный бизнес склонен делать размытые предложения, заранее ограничивая исполнителей в цене и объеме часов. А учитывая, что лицом на рынке корпоративного заказчика является HR-подразделение крупного бизнеса, а не функциональное подразделение, для которого проводится обучение, рынку очень сложно скорректировать запрос. Даже искренне желая помочь переформулировать задачу, расставить акценты и разработать программу, максимально полезную именно для этого заказчика, рынок этого сделать

не может, наталкиваясь на формальные процедуры при поиске компаний потенциального исполнителя корпоративного заказа на обучение. — **В чем сложности при подготовке корпоративных программ для среднего бизнеса?** — Средний бизнес лишен жестких процедур, поэтому точнее формулирует запрос. Но основную проблему в среднем бизнесе представляет необходимость в комплексных компетенциях работников. В среднем бизнесе нет глубокого функционального деления, и ключевые сотрудники отвечают сразу за несколько задач, которые в крупном бизнесе распределены между разными исполнителями и даже структурными звеньями. К примеру, такой сотрудник может одновременно заниматься вопросами финансового планирования, отвечать за бухгалтерский учет и прорабатывать вопросы налоговой оптимизации. При этом каждому среднему бизнесу присущи свои индивидуальные черты и требуемый набор компетенций ключевых сотрудников. Поэтому перед средним бизнесом стоит задача ключевых сотрудников взрастить, воспитать сразу в нескольких компетенциях. Но большинство программ корпоративного обучения носят узко заточенный характер. И

подобрать действительно подходящую для отдельных ключевых сотрудников программу обучения из имеющихся на рынке очень сложно. — **Как можно исправить эту ситуацию?** — Если мы говорим о крупном бизнесе, то все процедуры должны быть направлены на двустороннюю связь с рынком. Заинтересованное в обучении подразделение должно иметь возможность в плотном взаимодействии с образовательными организациями и консалтинговыми компаниями, для того чтобы сформировать предмет и способы получения образования, а организационными вопросами пусть занимаются специализированные подразделения. Что касается среднего бизнеса, то здесь необходим креативный подход. Можно договориться с партнерами и поставщиками и выйти с общим предложением на образовательные организации, для того чтобы их замотивировать и разработать ориентированную на конкретного покупателя программу. Весь средний бизнес испытывает жуткий голод в специалистах, которые обладают несколькими смежными компетенциями, их нелегко взять, но таких программ практически нет. **Беседовал Алексей Охлопков**