Инвариантная самостоятельная работа №2

Производственная практика 25.10.22-16.11.22

Работу выполнила: Белорукова Елизавета Игоревна

Студентка 2 курса КЭО, кафедры ИТиЭО

Задание: Наименование частей работы

1.2. Изучите опыт корпоративного обучения (корпоративного электронного обучения) за рубежом и предложите варианты его использования для решения образовательных задач в рамках магистерской диссертации.

Зарубежный опыт внутрифирменной подготовки и адаптации персонала используется на российских предприятиях весьма дозировано, и предпочтение отдается в основном традиционным технологиям корпоративного обучения специалистов предприятия, так как большинство предприятий и компаний остаются закрытыми для нововведений в области подготовки и повышения квалификации своих кадров. В связи с этим актуализируется проблема изучения и выявления адаптационного образовательного потенциала зарубежных технологий корпоративного обучения кадров для конструктивного его использования в отечественной практике наставнической деятельности.

Среди наиболее распространенных технологий, используемых в зарубежной практике корпоративного обучения персонала компаний, можно выделить следующие: secondment (стажировки, ротации), shadowing (наблюдение за процессом работы), mentoring (целенаправленная передача опыта), supervising (наблюдение за учебной и профессиональной деятельностью обучаемого и оценка уровня сформированности его компетенций), buddying (включение обучаемого в процесс деятельности другого человека), coaching (раскрытие потенциала личности обучаемого), e- coaching (коучинг онлайн), mentoring (описание ситуаций из прошлого опыта), tutoring (сопровождение процесса обучения, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику), business simulations (бизнес-симуляции или имитации управления предприятием); storytelling (рассказывание историй) и др.

Среди наиболее распространенных методов, применяемых в

зарубежном опыте корпоративного обучения персонала, является тьюторство, предполагающее обсуждение опыта использования полученных знаний на практике. Организуемые встречи заключаются в обсуждении проблем, возникающих при переносе модели для выработки новых продуктивных способов поведения. Наряду с руководителем опытные сотрудники являются незаменимыми источниками приобретения знаний и опыта на рабочем месте. Практически все категории сотрудников могут служить аудиторией этого вида обучения: молодые, опытные и новые сотрудники (в том числе опытные), которые поступили на работу в компанию. Суть данного метода заключается во включении обучаемых в процесс решения деловых задач руководителей и предполагает контакты с другими сотрудниками.