**Приложение 4.**

**Рекомендованный перечень методов внутреннего обучения**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Методы обучения на рабочем месте** | **Область применения** | **Второй участник** | **Общие характеристики** | | | |
| Двухсторонняя связь | Отсутствие рисков | Отсутствие затрат (фин., время) | Высокий охват численности |
|  | **Инструктаж** - предоставление новому сотруднику общей информации о работе, объяснение ее сущности и демонстрация рабочих приемов непосредственно на рабочем месте. | Программа адаптации новичка | Руководитель  Опытный сотрудник  Наставник | нет | да | да | да |
|  | **Ротация** (смена рабочего места) - планомерное перемещение сотрудника с одной работы (должности) на другую с целью самостоятельного приобретения новых навыков. Ротация применяется там, где требуются работники, владеющие несколькими профессиями. | Программа развития кадрового резерва | Руководитель | нет | нет | нет | да |
|  | **Наставничество** — это метод обучения, при котором опытные сотрудники консультируют новичков по вопросам выполнения производственных задач на рабочем месте, проводят инструктаж, помогают решать организационные вопросы на уровне подразделения или организации. | Программа адаптации новичка  Программа развития кадрового резерва | Опытный сотрудник  Наставник  Сотрудник, занимающий целевую должность | да | да | нет | нет |
|  | **Метод усложняющихся задач** — это метод обучения, при котором определяется последовательность рабочих действий, выстроенных по степени их значимости и регламентированных специальной инструкцией. В процессе выполнения производственных заданий их объем и сложность повышаются. | Программа адаптации новичка  Программа адаптации в новой должности | Руководитель | нет | нет | да | да |
|  | **Стажировка** в других организациях (филиалах). Данный метод является разновидностью ротации персонала. Метод развивает навыки межличностного общения, повышает лояльность персонала к организации, ускоряет профессиональное развитие за счет приобретения нового опыта, знаний и навыков. | Программа адаптации новичка  Программа адаптации в новой должности  Программа развития кадрового резерва | Руководитель | да | да | нет | нет |
|  | **Обучение действием** - метод обучения без отрыва от рабочего места, при котором создается рабочая группа на определенный период времени с целью решения конкретных задач. Во время обучения действием сотрудники проживают ситуации, решают проблемные и креативные задачи, получают соответствующие знания и опыт. | Программа адаптации новичка  Внутреннее обучение новым технологиям | Руководитель | да | нет | да | нет |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Методы обучения на рабочем месте | Область применения | Второй участник | Общие характеристики | | | |
| Двухсторонняя связь | Отсутствие рисков | Отсутствие затрат (фин., время) | Высокий охват численности |
|  | **Баддинг (buddying)** предполагает закрепление за сотрудником коллеги, предоставляющего ему обратную связь о его действиях и решениях. Отличием данного метода от наставничества является должностное и профессиональное равенство сотрудника и наблюдателя. Использование метода дает возможность работнику узнать о своих проблемных местах, над которыми необходимо работать. | Программа адаптации новичка  Внутреннее обучение новым технологиям (индивидуальное) | Коллега | да | да | да | нет |
|  | **Дистанционное обучение** - метод обучения, предусматривающий гибкое сочетание интенсивной и контролируемой самостоятельной работы обучающегося по освоению учебных материалов, оформленных в виде кейсов и размещенных в сети интернет, и систематическое взаимодействие с преподавателем при использовании возможностей современных информационных технологий. | Программа адаптации новичка  Внутреннее обучение новым технологиям | ренер  Руководитель | да | да | нет | да |
|  | **Тим тичинг (team teaching) –**форма очного обучения, когда коллектив тренеров/наставников ведет занятия по единой программе с одной или несколькими группами слушателей | Внутреннее обучение новым технологиям (групповое) | Наставник  Тренер | да | да | нет | да |
|  | **Стретчинг (stretching)** предполагает назначение дополнительных задач, связанных с основной профессиональной деятельностью работника | Программа адаптации в новой должности  Программа развития кадрового резерва | Руководитель | нет | да | нет | нет |
|  | **Каскадное обучение** предполагает первоначальное обучение определенной тематике (навыкам) опытных сотрудников и руководителей, затем передача полученных знаний и навыков другим сотрудникам организации в форме группового внутреннего обучения | Внутреннее обучение новым технологиям, знаниям, навыкам (групповое) | Руководитель  Опытный сотрудник  Резервист | да | да | да | да |