

## ОБУЧЕНИЕ ДЕЙСТВИЕМ

Методология, разработанная Регом Ревансом (Великобритания), используется в качестве эффективного средства обучения и развития руководителей среднего и высшего уровня управления. Данная технология является основой программ обучения и развития персонала таких компаний, как «Ford Motor», «Digital Equipment Corporation», «American Airlines», «XEROX Corp.», «AT&T» «IBM» и др.

### Цели:

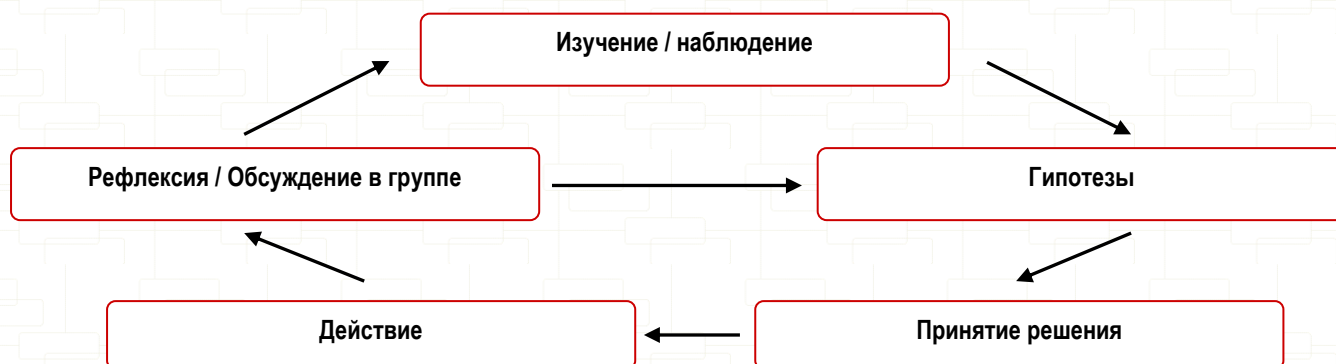
- Содействовать в выполнении конкретной рабочей/проектной задачи
- Развить навыки, необходимые для выполнения задачи
- Стимулировать организационное развитие компании
- Создать предпосылки для внедрения изменений в компании

### Целевая аудитория:

Руководители и специалисты всех типов и уровней, вовлеченные в процесс выполнения рабочей/проектной задачи

### Формат:

Развитие менеджеров с помощью «обучения действием» проходит без отрыва от повседневной работы в команде со своими коллегами, включенными в процесс выполнения конкретной рабочей/проектной задачи. Технология «обучения действием» является альтернативой традиционным семинарам и тренингам. В течение установленного срока участники команды проводят регулярные встречи для решения поставленной перед ними задачи/проблемы с участием тренера-фасилитатора. Тренер, фасилитируя процесс, в зависимости от определяемых «зон роста», включает обучающие блоки по развитию навыков участников, необходимых для выполнения рабочей/проектной задачи. Работу команды схематично можно обозначить следующим образом:



### Функции тренера-фасилитатора:

- Фасилитация процессов;
- Работа с группой (групповая динамика, включение и т. д.);
- Обеспечение эффективности работы группы (направление ее к цели - решению задачи, консультирование по широкому кругу вопросов, обучающие моменты и т. д.).

### Алгоритмы, методы и технологии:

- Групповая дискуссия
- Мозговой штурм
- Анализ практических ситуаций (кейсов)
- Мини-тренинги
- Экспериментирование

### Этапы:

1. Обсуждение с руководством компании поставленной рабочей/проектной задачи
2. Формирование команды участников
3. Проведение стартовой установочной сессии: задачи проекта, результат, формат работы команды, знакомство участников друг с другом и др.
4. Проведение и координация «заседаний» участников с элементами обучения
5. Консультативная сессия с руководством, предоставление отчета по итогам проекта

## Результаты:

1. Решение реальной проблемы/задачи (например: сокращение издержек, увеличение портфеля заказов компании и т. п.), реализация конкретного проекта
2. Развитые навыки у участников проекта:
  - деловая коммуникация (переговоры, влияние, презентация),
  - понимание бизнеса, стратегическое мышление, предпринимательская инициатива,
  - работа в команде, лидерство,
  - принятие решений,
  - планирование и организация,
  - поиск и анализ информации,
  - гибкость, креативность,
  - саморазвитие.
3. Участники проекта мотивированы на развитие
4. Участники осознают ответственность за решение проблемы, приобретают уверенность в общении с другими людьми, увеличивают число рабочих контактов и т. д.
5. Сформирована и сплочена команда