

ШКОЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО МАСТЕРСТВА: опыт Корпоративного университета РЖД

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РЖД, РЕАЛИЗУЯ ЦЕЛЬ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КОМПАНИИ, СОЗДАЛ ШКОЛУ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО МАСТЕРСТВА. КАК ФУНКЦИОНИРУЕТ ШКОЛА, А ТАКЖЕ КАК ВЫСТРАИВАЕТСЯ РАБОТА С ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ В ДРУГИХ РОССИЙСКИХ КОРПОРАТИВНЫХ УНИВЕРСИТЕТАХ, ЧИТАЙТЕ В НАШЕМ МАТЕРИАЛЕ И В ОБЗОРЕ.

«За более чем 10 лет образовательной деятельности мы сформировали собственную школу преподавательского мастерства, — рассказывает **Роман БАСКИН, директор Корпоративного университета РЖД**. — Наша экспертиза в этом вопросе позволяет нам развивать не только наших преподавателей, которые, по сути, являются бизнес-тренерами, но и реализовывать проекты по развитию педагогов в отраслевых вузах, по формированию педагогических навыков у тех работников компании «РЖД», которые готовы делиться своими знаниями с коллегами на местах.

При этом школа, как уточняет **Андрей ШОБАНОВ, заместитель директора по научно-методической работе Корпоративного университета РЖД**, «не абстрактная сущность, а конкретный продукт — это развивающие ме-

роприятия и программы обучения тренерскому мастерству, рассчитанные на разные уровни: начинающий бизнес-тренер, опытный или продвинутый».

ОТ ДИПЛОМА ДО ХАРИЗМЫ

Создание в университете собственной школы преподавания в значительной степени продиктовано особым подходом к обучению взрослых людей, за плечами которых богатый жизненный и управленческий опыт. Очевидно, что это задача не из простых, поэтому требования к бизнес-тренерам Корпоративного университета РЖД особые. Помимо формальных — дипломы, сертификаты — нужно нечто большее — определённый опыт работы, харизма, эмпатия. «Это должен быть увлекательный профессионал, обладающий навыком глубоко проникать в специфику предмета, — поясняет Ан-

дрей Шобанов. — Такой человек должен уметь выходить за рамки формализованных программ, уметь дискутировать, быть интересным слушателю».

Есть ещё одна важная особенность в обучении взрослых людей, в бизнес-образовании как таковом — здесь нет длительного периода взаимодействия со слушателями, как, например, в традиционном высшем образовании, а потому преподаватель очень быстро должен стать «своим», уметь с первых минут захватить внимание аудитории.

«Преподаватель должен создать среду для эффективного процесса получения знаний, — продолжает Андрей Шобанов. — Суметь увлечь и подать материал так, чтобы слушатели захотели его освоить и начали применять знания на практике. При этом нужно понимать, что часть наших управленческих программ, связанных с особенностью бизнес-процессов компании, требуют от преподавателя глубокого понимания железнодорожной специфики, а потому их могут вести только те, кто сам обладает либо профильным железнодорожным образованием, либо имеет соответствующий опыт».

Добиваться того, чтобы каждый преподаватель соответствовал требованиям университета — это серьёзная работа как его самого (стремление к саморазвитию), так и университета, обеспечивающего условия для этого.

Для системного решения этой сложнейшей задачи 10 лет назад, в 2013 году, в университете была создана модель профессиональных компетенций преподавателя, причём в её разработке приняли участие не только руководители подразделений университета, но и сами преподаватели. «Модель является навигатором системы развития наших тренеров, — поясняет **Сергей БЕЛЯЕВ, руководитель методического отдела Корпоративного университета РЖД**. — Это своего рода идеологическая основа, на базе которой выстраиваются все процессы, процедуры и мероприятия по развитию преподавательского мастерства».

КОМПЕТЕНЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УНИВЕРСИТЕТА РЖД ОЦЕНИВАЮТСЯ В ТРЁХ СФЕРАХ:

через умение управлять содержанием обучения, группой слушателей и своим состоянием и эмоциями.



УПРАВЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЕМ:

преподаватель владеет контентом программы, демонстрирует релевантную экспертизу, соблюдает стандарты проведения обучения.



УПРАВЛЕНИЕ ГРУППОЙ:

преподаватель умеет создавать позитивную атмосферу среди слушателей, управляет их поведением и взаимодействием между собой.



УПРАВЛЕНИЕ СОБОЙ:

один из важнейших навыков преподавателя, включающий в себя владение навыками самопрезентации и умение контролировать свои эмоции.

Последнему уделяется особое внимание, ведь, как уже было сказано, работа со взрослой аудиторией, от которой нужно добиться вовлечённости в учебный процесс — задача не из простых.

2 года назад модель была актуализирована: из-за ограничений в период пандемии аудиторное обучение было минимизировано, ему на смену пришёл онлайн. «Именно тогда стало понятно, что модель профессиональных компетенций преподавателя необходимо актуализировать, ввести отдельные индикаторы, соответствующие онлайн-обучению: гораздо сложнее вовлечь слушателей в виртуальном учебном пространстве, когда качество коммуникации зависит в том числе от надёжности технического обеспечения и, главное, нет живого, не через монитор, контакта со слушателями, — продолжает Сергей Беляев. — Нашей команде преподавателей и кураторам учебных групп приходилось работать практически в круглосуточном режиме, при этом рабочий день мог начаться и ночью, ведь мы обучаем всю страну, в том числе слушателей в Сибири и на Дальнем Востоке: когда там начало рабочего дня, в Москве ещё глубокая ночь».

Безусловно, онлайн-обучение не было чем-то совершенно неведомым, однако масштабы его применения были иными. Тот опыт во многом изменил требования к бизнес-тренерам — сегодня владение онлайн-инструментами и умение работать с аудиторией через экран являются само собой разумеющимися.

«Сегодня мы практически полностью вернулись в аудиторию, но то, что мы развили свои компетенции онлайн-работы, придаёт нам гибкости, — добавляет Сергей Беляев. — Онлайн-обучение применяется нами точно, в коротких программах, когда такой формат целесообразен, либо в гибридном обучении».

КОЛЛЕГИ — КОЛЛЕГАМ

Созданная как внутренний механизм обеспечения качества обучения, система развития компетенций преподавателей Корпоративного университета РЖД преобразовалась сегодня в школу преподавательского мастерства, в рамках которой отточенная методология, подходы и наработки используются уже и за пределами университета.

Первым таким проектом стала работа с преподавателями отраслевой высшей школы в рамках «Образовательной франшизы». Проект стартовал 5 лет назад, в 2018 году. Команда Корпоративного университета провела отбор, обучение и сертификацию преподавателей 6 университетов путей сообщения на право проведения базовых управленческих программ развития кадрового резерва холдинга «РЖД».

«Наш проект стал решением задачи социально-кадрового блока компании по системному развитию руководителей линейного уровня, — говорит Роман Баскин. — Эти руководители — важнейшее

Знания экспресс

**ВЫБИРАЙТЕ
УДОБНЫЙ
ФОРМАТ
И АКТУАЛЬНУЮ
ДЛЯ СЕБЯ ТЕМУ**

Образовательный проект
Корпоративного университета РЖД
для каждого, кто заинтересован
в саморазвитии

Мини-сеты во «ВКонтакте»

Серия коротких образовательных постов, подборки фильмов и книг

1. Культура безопасности
2. Эмоциональный интеллект
3. Ударные тексты на раз-два
4. Эффективные коммуникации
5. Сам себе финансист

+ 17 тем

изучайте
в аккаунте
университета



Мастер-классы в системе дистанционного обучения ОАО «РЖД»

Онлайн-лекции
с экспертами
Университета, компании
РЖД и внешнего контура

1. Компетенции будущего
2. Системное мышление – навык лидера XXI века
3. Актуальные вопросы обеспечения информационной безопасности ОАО «РЖД»

+ 84 темы

смотрите в СДО
в видеозаписи



Электронные курсы на портале открытого обучения

1. Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»
2. Создание индивидуального плана развития
3. 10 лайфхаков переписки
4. Мастерство отказа: как правильно говорить «нет»
5. Открывая мир китайского языка

+ 64 электронных
курса

проходите
на портале



universitetrzd.ru

Знания экспресс

Подкаст «Знания. Экспресс»

Аудиодискуссии
с экспертами
о профессиональном
и личном развитии

1. Сначала думай, потом делай: что такое критическое мышление и как его развить
2. Стресс – сигнал к переменам: как научиться управлять стрессом
3. Клиентоориентированность – преимущество или новая норма?
4. Как эмоциональный интеллект поможет в карьере
5. Цифровые технологии: будущее уже здесь



+ 7 тем слушайте
на всех доступных
подкаст-
платформах

Программа на РЖД ТВ

Короткие
обучающие видео
в эфире телеканала

1. Теория поколений: ключи к взаимодействию
2. Мотивация сотрудников
3. Инструкция по применению себя: от управления стрессом до управления командой
4. Я Вас понимаю: учимся определять характеры людей
5. Память. Практические инструменты развития



+ 9 тем смотрите
на сайте
Университета

НАВИГАТОР ПО РАЗВИТИЮ КОРПОРАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОАО «РЖД»



МЫ — ЛЮДИ
ДЕЛА
КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
РЖД

Все «Знания.
Экспресс»
на сайте
Корпоративного
университета
РЖД



universitetrzd.ru

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ УНИВЕРСИТЕТА — ЭТО УВЛЕКАЮЩИЙСЯ ПРОФЕССИОНАЛ, УМЕЮЩИЙ ВЫХОДИТЬ ЗА РАМКИ ФОРМАЛИЗОВАННЫХ ПРОГРАММ

звено управленческой системы на местах, а потому развитие их операционной эффективности и управленческих компетенций — одна из наших ключевых задач».

Если говорить о качестве обучения, то здесь на первый план — при прочих необходимых условиях — выходит уровень и компетентность преподавателей, которые обучают по программам Корпоративного университета РЖД, а потому их отбору уделяется особенное внимание. «Решение по каждому преподавателю для работы с такими программами принимается экспертной комиссией департамента управления персоналом ОАО «РЖД» и Корпоративного университета, — уточняет Андрей Шобанов. — Такой подход позволяет привлечь к участию в проекте лучших преподавателей отраслевой высшей школы, специализирующихся на развитии менеджерских компетенций».

Проект «Образовательная франшиза» одновременно решает несколько задач: реализуя развитие руководителей, он совершенствует образовательную экосистему вузов железнодорожного транспорта и в то же время экономит ресурсы холдинга «РЖД» на развитие персонала при сохранении качества обучения. **Алексей МАНАКОВ, ректор Сибирского университета путей сообщения (СГУПС)**, также отмечает эти плюсы, добавляя к этому не менее важный аспект, — владение преподавателями железнодорожных вузов отраслевой спецификой: терминологией, статистическими данными, знаниями структуры линейных предприятий.

«Для СГУПС важен тот факт, что для реализации программы «Основы управления компетенциями» привлечены ведущие преподаватели технических и гуманитарных факультетов, — продолжает Алексей Манакон, — Они, пополняя свой тренерский опыт технологиями Корпоративного университета РЖД, затем используют его в основном образовательном процессе, а значит, более качественно обучают студентов».

Ещё один совместный проект с социально-кадровым блоком ОАО «РЖД», в основе которого также лежит экспертиза преподавателей университета, это «Сообщество внутренних бизнес-тренеров РЖД». Проект, стартовавший в 2022 году, предполагает отбор, обучение и сертификацию командой университета тех работников компании, которые готовы развиваться как бизнес-тренеры и проводить образовательные мероприятия для своих коллег на полигонах железных дорог. Таким образом расширяется пул бизнес-тренеров в холдинге, тематика обучения, а также можно быстро и эффективно закрывать в подразделениях горящие запросы на развитие корпоративных компетенций.

«Я являюсь программным директором первой и пока единственной на сети дорог Точки кипения «Хайтэк» и по специфике работы провожу групповые сессии на разную тематику, — рассказывает **Татьяна КУЗНЕЦОВА, ведущий технолог Центра инновационного развития Дальневосточной железной дороги**. — Обучение в рамках сообщества внутренних тренеров даёт мне более глубокое понимание работы с аудиторией и с возможными возражениями, типологии участников, формирует умение и способность держать авторитетную тренерскую позицию, разрабатывать авторские сценарии проведения мероприятий с элементами образовательного контента». Кроме того, по словам Татьяны

Кузнецовой, вскоре планируется создание собственного тренинга для организаторов инновационной деятельности, в разработке которого она также примет участие, а значит, тренерские навыки обязательно пригодятся. «В целом запрос на разработку и проведение тренингов в моей вертикали существует», — добавляет собеседник журнала.

«В рамках проекта уже прошло много тренингов по обучению нас как преподавателей, на которых я узнал много нового и полезного, — говорит **Евгений САФРОНОВ, начальник технического отдела Куйбышевской дирекции по ремонту пути**. — Особенно радует то, что полученные знания можно сразу применить на практике. Кроме того, благодаря этому проекту я познакомился с единомышленниками по всей стране, которым безразлично развитие себя и коллег, знаю, что мне всегда помогут и проконсультируют по вопросу проведения тренинга». По словам Евгения Сафронова, в прошлом году уже удалось провести тренинг по эффективным коммуникациям с работниками своих структурных подразделений. «Было приятно видеть, как участники тренинга применяли полученные знания, а потом делились обратной связью и своими успехами», — добавил участник проекта.

Отдельно стоит отметить взаимодействие Корпоративного университета РЖД с Дальневосточным федеральным университетом (ДВФУ), в кампусе которого на острове Русский во Владивостоке находится филиал Университета РЖД. Модель взаимодействия основана на активном привлечении преподавателей ДВФУ к обучению железнодорожников.

«Наши преподаватели, проходя отбор и проводя занятия на программах Корпоративного университета РЖД, приобретают навыки использования совершенно другой методологии, — рассказывает **Елена ГАФФОРОВА, проректор по учебной работе Дальневосточного федерального университета**. — Один из вызовов, стоящих сегодня перед ДВФУ — это усиленное развитие дополнительного профессионального образования. Для решения этой задачи нам необходимо обогащать свой опыт работы со взрослой аудиторией, потому что она имеет свою специфику, и в этом смысле опыт работы с Корпоративным университетом для нас уникальный и бесценный».



Учебный процесс в Корпоративном университете РЖД

«Мы активно продвигаем ценность наших подходов и методик в партнёрских вузах, будь это отраслевые учебные заведения или же ДВФУ, — продолжает Андрей Шобанов. — Мы развиваем преподавателей, даём им знания и навыки, которые они могут применять не только в работе с железнодорожниками, но и при обучении студентов, при реализации иных педагогических задач».

ПРОВЕРКА СТРЕССОМ И ПОДДЕРЖКА ОТ ЭКСПЕРТОВ

Как преподаватель может узнать о своих зонах развития? Одним из ответов на этот вопрос является проведение супервизии, то есть оценки преподавателя с точки зрения соответствия модели профессиональных компетенций. «Супервизия помогает преподавателю увидеть сильные стороны и точки роста, какие компетенции стоит развивать, — говорит **Татьяна ЛЕСНИЧЕНКО, заместитель начальника методического отдела Корпоративного университета РЖД**. — В то же время это своего рода менторство более опытного преподавателя, экспертный взгляд со стороны и вместе с этим важное комплексное мероприятие поддержки».

По результатам супервизии формируются рекомендации по развитию преподавателя, на что стоит обратить внимание, усилить. На основе этой информации преподаватель составляет индивидуальный план развития.

Однако как изначально понять, что уровень профессиональных компетенций тренера достаточен для того, чтобы стать частью команды Корпоративного университета РЖД? Изучение резюме и интервьюирование полной картины не дадут, а потому обязательным и решающим этапом является проведение демо-тренинга — пробного учебного занятия, во время которого бизнес-тренер демонстрирует свои знания и навыки на практике. «Во время демо-тренинга для соискателя создаются максимально сложные условия, — поясняет Сергей Беляев. — Например, в аудитории, в которой роли слушателей играют работники университета, кто-то будет постоянно

УНИВЕРСИТЕТ РЖД ПРОДВИГАЕТ ЦЕННОСТЬ СВОИХ ПОДХОДОВ И МЕТОДИК В ПАРТНЁРСКИХ ВУЗАХ — ОТРАСЛЕВЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ И В ДВФУ

МЫ УЧИМ СЛУШАТЕЛЕЙ ВИДЕТЬ И СЧИТЫВАТЬ ТРЕНДЫ ЗАВТРАШНЕГО ДНЯ, ВЫХОДИТЬ ЗА РАМКИ ПРИВЫЧНОГО КРУГОЗОРА

но отвлекаться на телефон, кто-то — задавать нарочито сложные и неоднозначные вопросы и так далее. В реальности вряд ли преподаватель окажется в такой обстановке, но нам необходимо протестировать его в максимально стрессовых ситуациях».

Тщательный подход к отбору преподавателей и к их дальнейшему профессиональному развитию, высочайшие требования к методическим материалам — сегодня это необходимый минимум для Корпоративного университета крупнейшего работодателя страны. «В портфеле университета более 300 образовательных решений, и преподавание по каждому из них должно соответствовать самым высоким требованиям современной бизнес-школы, — резюмирует Роман Баскин. — Мы учим слушателей видеть и считывать тренды завтрашнего дня, выходить за рамки привычного кругозора, и именно наши преподаватели, бизнес-тренеры являются теми проводниками, благодаря которым руководители РЖД, проходящие у нас обучение, могут раскрыть свой потенциал, совершенствуя управленческие компетенции».

В 2024 году состоится III Форум корпоративных университетов России. Университет РЖД станет площадкой для консолидации лучших практик в сфере российского корпоративного бизнес-образования. Коммуникации в профессиональном сообществе — один из главных механизмов общего развития, возможность сообща обозначить и сформулировать тренды, поделиться опытом и успешными решениями. Экспертиза Корпоративного университета РЖД в создании школы преподавательского мастерства, о чём также пойдёт речь на форуме, — интересный пример того, как собственные наработки и достижения в развитии преподавателей становятся основой для новых проектов, выходящих за пределы университета. HR

БЫТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ

КАК ВЫСТРАИВАЕТСЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ТРЕНЕРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИМ СОСТАВОМ В КОРПОРАТИВНЫХ БИЗНЕС-ШКОЛАХ ПРАВИТЕЛЬСТВА МОСКВЫ, КОМПАНИЙ «СИБУР» И «БИЛАЙН», А ТАКЖЕ ОПЫТ УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ РЖД.

В каждом корпоративном университете России — свой подход к функционалу преподавателей: где-то это «человек-оркестр», где-то — глубокий эксперт и опытный наставник, а где-то — харизматичный спикер, виртуозно работающий с аудиторией в тандеме с экспертом и методистом, разрабатывающими контент и драматургию семинара, тренинга, модерационной сессии.



Евгений УЙХАЗИ, директор Билайн Университета:

— Система развития тренеров в «Билайне» существует с 2003 года. Программу развития тренерского мастерства и изучения различных форматов обучения проходят все преподаватели, где набор персонального обучающего трека зависит от категории тренера. Это может быть:

- Развитие корпоративных тренеров, к которым применяется самый избирательный подбор как на этапе собеседования, так и на этапе формирования программы развития. Помимо классических программ по развитию тренерского мастерства, мы предлагаем возможность по расширению тренерских компетенций:
 - обучение снятию потребности с бизнес-заказчиков и формулирование учебных задач,
 - умение выступать в роли разработчика и методолога образовательных программ,
 - навыки обучения в цифровой среде,
 - расширение тренерского репертуара — обучение коучингу, фасилитации и командному взаимодействию,
 - прохождение сертификации, а именно супервизии, по результатам которой тренер получает обратную связь по ключевым индикаторам тренерского мастерства, на основе которого выстраивает маршрут своего развития.
- Развитие функциональных тренеров через совершенствование тренерского мастерства, развитие «софтов».
- Развитие экспертов / руководителей компании, которые готовы выступать играющими тренерами, делясь экспертизой в рамках своей области. Обучение на программе BeeEXPERT, включающей в себя навыки презентации

и публичного выступления, делового письма и «упаковки» экспертизы.

В зависимости от категории тренера модель компетенций усложняется и расширяется. Так, корпоративные тренеры должны обладать навыком консультирования для выявления истинной потребности на обучение, уметь определять учебные задачи и конструировать / адаптировать учебные программы под запрос заказчика, помогать ему применять полученные знания на практике. В свою очередь, эксперты должны не только подтвердить свою экспертизу, но и владеть презентационными навыками, быть хорошими ораторами.

В любом случае человек, который хочет преподавать, должен являться носителем актуальных знаний и полезной экспертизы. Развивая направление «Лидеры учат лидеров», мы привлекаем руководителей и топ-менеджмент для проведения обучающих мероприятий в разных форматах. Для топ-менеджмента мы выбираем короткие форматы: митапы, ток-шоу, мастер-классы, дискуссии.

ТРЕНЕР — ЭТО ЛИЦО, СЕРДЦЕ И МОЗГ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Если говорить о личных качествах, то это постоянное желание познавать что-то новое и экспериментировать, совершенствоваться в своей профессии, любознательность, любовь к своей профессии, ежедневное развитие и помощь в развитии другим.

Так или иначе, для нас тренер — это человек, являющийся лицом, сердцем и мозгом корпоративного университета. Проводник на пути к обучению и развитию, навигатор для сотрудников и руководителей, являющийся носителем экспертизы, ментором, наставником, коучем, фасилитатором. Роль тренера — это отчасти и про «подсвечивание» и «отзеркаливание» сотрудникам их зон роста. Тренер всегда находится в партнёрстве с бизнесом, совместно с ним находя новые обучающие решения и инструменты, помогая каждому сформировать персональную траекторию личного и карьерного развития.



Алексей КУРЕНКОВ, начальник Центра организации подготовки и развития рабочих ОАО «РЖД»:

— Наша ключевая задача — качественное профессиональное обучение рабочих кадров под требования компании и государства. Все наши преподаватели — это бывшие производственники,

у которых за плечами большой практический опыт работы руководителями среднего звена. Сейчас штат преподавателей учебных центров насчитывает более 850 человек.

Формирование системы непрерывного развития преподавателей — ещё одна наша задача. Ежегодно более 350 преподавателей учебных центров, а это более 41%, проходят разные педагогические активности. Для непрерывного развития наши преподаватели проходят различные педагогические активности: знакомятся с новыми практиками и технологиями, проходят стажировки на заводах-изготовителях железнодорожной техники, изучают передовой опыт на предприятиях железнодорожного транспорта, посещают обучающие семинары и повышают квалификацию.

Основные обязательные требования устанавливаются законодательством — это наличие среднего профессионального или высшего образования, стаж и опыт работы. Если же говорить о более специфических требованиях, то здесь мы ориентируемся на педагогическое мастерство, наличие образования по специфике преподаваемого предмета, креативную компетентность, то есть способность к развитию и прививанию любви к железнодорожному транспорту у обучающихся, умение работать в режиме многозадачности, способность свободно мыслить, оценивать события, творчески воспринимать учебные программы и адаптировать их.

Преподаватель не только должен передавать знания и проверять их на практике, но и постоянно самосовершенствоваться, заниматься саморазвитием. Мы готовим не только профессионалов, но людей дела, и в этом состоит особая задача наших педагогов.



Сергей ЖУРИХИН, проректор по повышению квалификации Университета правительства Москвы:

— Все наши преподаватели регулярно развивают целый пласт навыков. Это связано с тем, что мы всегда актуализируем наши образовательные продукты под

требования времени и запросы аудитории. Каждый год преподаватели высшего образования и руководители программ дополнительного профессионального образования проходят повышение квалификации. Например, в этом году мы провели для них встречи с руководителями департаментов отраслевых направлений, наглядно показали, как работают сферы ЖКХ, культуры, соцблок, поскольку высшее образование должно базироваться на практических знаниях, применимых в жизни.

Наши слушатели — это в основном сотрудники московских



Эдуард ГЕРШМАН, руководитель программ СИБУРИНТЕХ:

— Развитие преподавателей в компании осуществляется через факультет корпоративных тренеров и кластеры корпоративных тренеров по направлениям. Именно здесь они развивают свои профессиональные и коммуникативные навыки, «прокачивают» экспертизу корпоративного тренера.

При этом корпоративным тренером может стать любой сотрудник компании любого уровня при наличии качественной практической экспертизы по предмету преподавания, мотивации проводить обучение в соответствии с установленным стандартом и согласования активности непосредственного руководителя, а также при оценке эффективности «5» и выше.

Нашими преподавателями являются представители всех должностей: от рабочих и ремонтников до генеральных директоров и членов правления. В процентном соотношении: 20% — руководители разных уровней, 50% — ИТР, 30% — рабочие и специалисты.

Каждый корпоративный тренер — наш единомышленник в общем большом деле обучения и поддержания квалификации, аккумулировании опыта компании. А факультет корпоративных тренеров — это центр внутренней экспертизы и знаний нашей компании.

НАШИ ПРЕПОДАВАТЕЛИ — ЛЮДИ РАЗНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ: ОТ РАБОЧИХ ДО ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА И ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ

органов власти и организаций, а также студенты, нацеленные в будущем работать на благо города. В первую очередь нам важно, чтобы наши преподаватели опирались на реальные задачи и вызовы, стоящие перед столицей. Поэтому вести наши программы мы приглашаем экспертов из правительства Москвы и других федеральных и региональных структур.

Нам также важно, чтобы человек разбирался в образовательных трендах и понимал, чем живёт студент, магистр, аспирант. И конечно, он должен быть адаптивен в области коммуникации, активно взаимодействовать с аудиторией. Лучшими преподавателями сегодня становятся те, кто преподаёт через так называемые кейсы — ситуации, взятые из реальной жизни, кто ставит перед слушателями задачи, анализирует их решения, советует более эффективные варианты.

Одним словом, преподаватель для нас — это человек, который адаптирует знания, перерабатывает их в навыки, практику. При этом он должен уметь эти знания передать таким образом, чтобы они действительно попали в активный запрос слушателя.