



Рафаил Валиев

// ООО «Научно-производственный центр «НовАТранс»

Микрообучение: как достигать ежедневного роста эффективности сотрудников



На конференцию eLearning elements мы приглашаем лучших специалистов, которые безупречно разбираются в своей области, формируем подборку самых актуальных тем, находим самые интересные решения, яркие проекты, эффективные инструменты для создания учебных программ.

Это серия электронных материалов по итогам выступлений экспертов на конференции eLearning elements 2018.



Микрообучение:

как достигать ежедневного роста эффективности сотрудников

Контекст

Сотрудники железной дороги перед каждой сменой проходят инструктаж. Его проводят так: собирается бригада, и старший бригады объясняет, какие будут работы, какая техника безопасности. Это достаточно сложно делать — людей нужно собирать, и обычно это происходит формально. В связи с этим, в том числе, работы часто выполняются некачественно, происходит деградация знаний и навыков, серьезно возрастает травматизм — людям, которые работают на путях, нужно соблюдать определенные правила, про которые они забывают.



Задача

Задача — переложить этот “ручной”, или очный, инструктаж в электронную форму.

Идея была следующая: не обучать, а спрашивать.

Люди, которые отвечают за обслуживание систем, обеспечивающих безопасность — это люди с очень высокой компетентностью — специалисты в железнодорожной автоматике и механики. Они постоянно обучаются: каждую неделю у них проходит техническая учеба.

Мы свою задачу видели так — в электронный формат перевести не сам инструктаж, а тестирование: задавать вопросы, которые покажут, насколько человек готов сегодня выполнять назначенную ему работу, и по итогам тестирования допускать либо не допускать к работам.



Решение

Мы создали такой алгоритм.

Человеку последовательно задается 15 вопросов.

Если человек отвечает на вопрос правильно, он переходит к следующему.

Если неправильно, ему дается короткая теория, которая позволяет восполнить пробел в знаниях.

Если сотрудник в результате тестирования набирает определенное количество баллов — он автоматически допускается, если нет — отправляется на очное обучение. Если количество баллов ниже определенного порога — назначается более серьезное обучение.

Мы разработали порядка 300 таких инструктажей, для каждого вопроса создавались 8 “подномеров”, чтобы формулировки не повторялись. То есть, практически каждый день человек получал новые вопросы.

Результат

В течение года мы проводили и тестировали новую систему инструктажей.

Результаты следующие:

Безопасность проведения работ возросла, уменьшилось количество травм, снизилось количество отказов — это основной показатель для работника этой профессии.

Это хороший пример микрообучения, в котором человек учится на практике.

Подача контента идет от проблемы: сотрудник сам понимает, что не ответил на конкретный вопрос.

Кроме этого, каждый день, в каждой смене работник со всеми возможными случаями не сталкивается, а за счет инструктажа мы все время его знания держим в актуальном состоянии, все время напоминаем про какие-то моменты.

Ключевые вопросы

электронного обучения в режиме активного диалога

- Поделитесь мнением с коллегами и найдите единомышленников
- Получите ответы на вопросы и выступайте в роли эксперта
- Дискутируйте — в спорах рождается истина

Открыта регистрация
на eLearning elements 2019:

<http://conf.elearningpro.ru>