

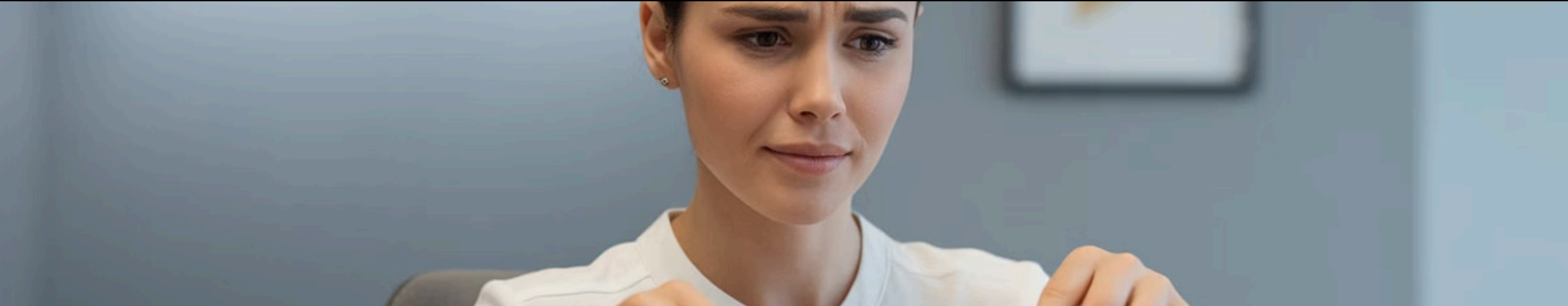
Как проектировать программу обучения: пошаговая структура для начинающих

Это руководство поможет вам превратить идеи в эффективные обучающие программы. Вы узнаете основы проектирования обучения, критерии оценки и практические методы.

RR by **Raushan Raiskhanova**

Education Program Blueprint





Зачем этот урок?



Превращаем идеи в программы

Научитесь структурировать образовательный контент в логичную программу обучения.



Связь с бизнес-задачами

Создавайте обучение, напрямую влияющее на ключевые показатели компании.



Защита от типичных ошибок

Избегайте распространенных проблем в дизайне образовательных программ.



Unlock your potential

История на вход



3-дневный **Zoom**-тренинг

Компания провела масштабное онлайн-обучение для сотрудников.



Проходит месяц

Никаких изменений в работе не наблюдается.



Почему так произошло?

Обучение проведено без предварительного проектирования.



Отсутствовали ключевые элементы

Не было четких целей, логики построения и системы оценки.

5 шагов проектирования



Цель

Определите конкретный результат



Аудитория

Изучите потребности участников



Форматы

Выберите оптимальные инструменты



Этапы

Создайте логичную структуру



Оценка результата

Разработайте систему измерения



Шаг 1: Определить цели

Конкретное поведение

Что именно должен уметь делать сотрудник после обучения?

Бизнес-связь

Как навык повлияет на ключевые показатели компании?

SMART-критерии

Конкретность, измеримость, достижимость, релевантность, ограниченность по времени.

Примеры целей обучения

Плохие цели

- Повысить уровень знаний
- Улучшить коммуникацию
- Развить лидерские навыки

Слишком размыты и не измеримы.

Хорошие цели

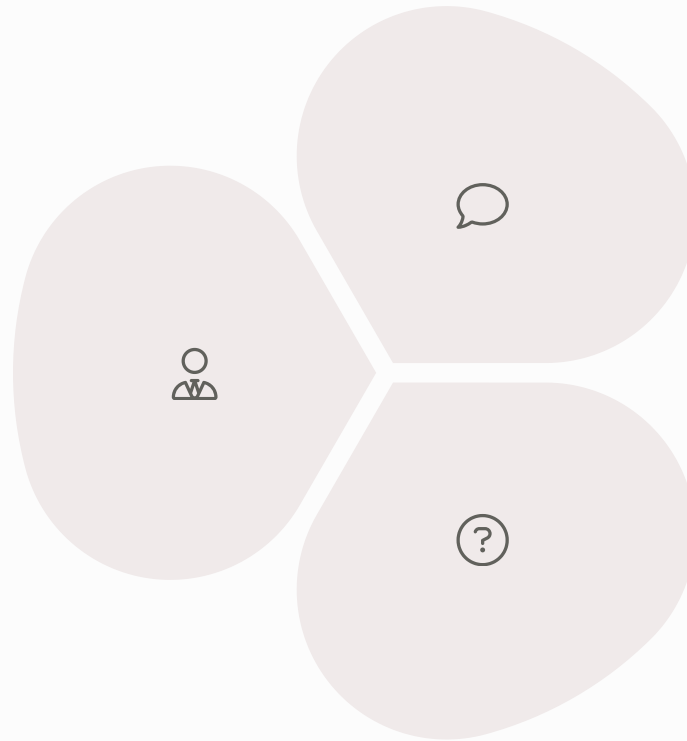
- Проводить 1:1 встречи, снижающие текучесть на 10%
- Выполнять план продаж на 95%
- Снизить количество конфликтов на 30%

Конкретны, измеримы, связаны с бизнесом.

Шаг 2: Целевая аудитория

Кто будет учиться?

- Уровень в компании
- Возраст и опыт
- Техническая подготовка



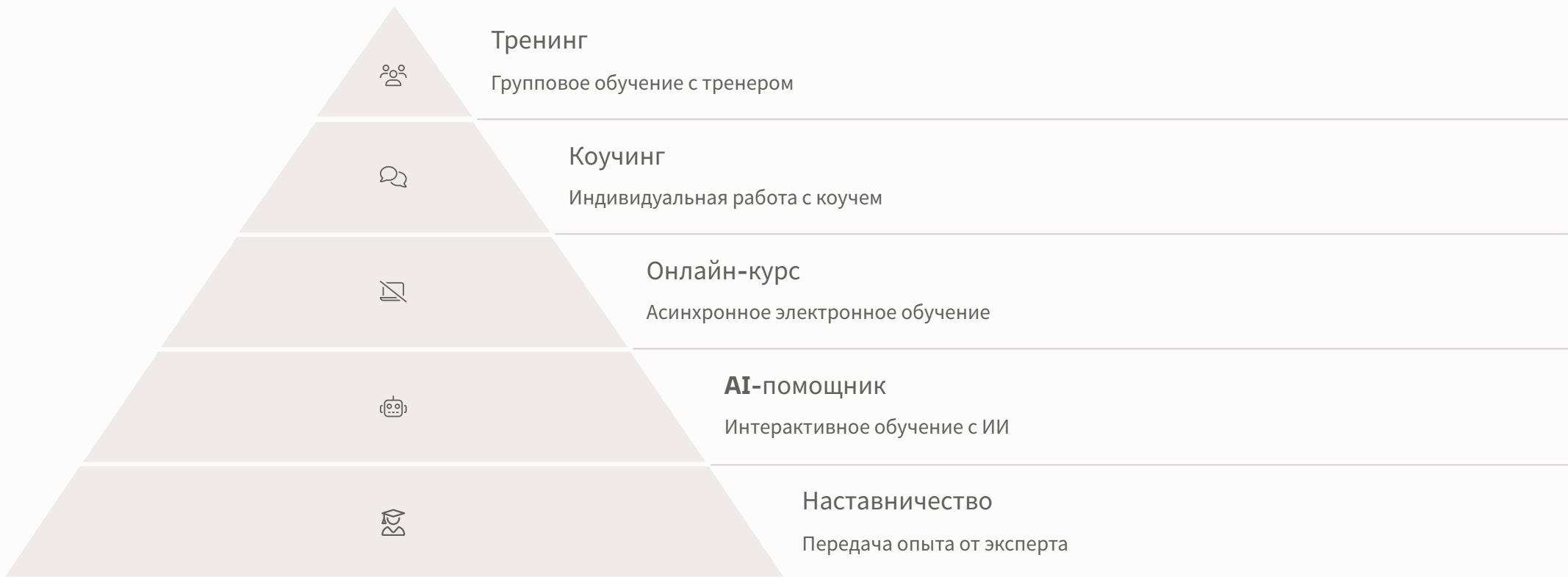
Ожидания аудитории

- Интересы участников
- Мотивация к обучению
- Желаемые результаты

Пробелы в знаниях

- Что уже знают?
- Чего точно не знают?
- Какие барьеры есть?

Шаг 3: Подбор форматов





Сравнение форматов

Формат	Преимущества	Ограничения
Тренинг	Высокая вовлеченность, групповая динамика	Сложно масштабировать, дорого
Коучинг	Развивает мышление, индивидуальный подход	Требует много времени, дорого
Онлайн-курс	Удобен по времени, масштабируем	Низкая вовлеченность, высокий отсев
AI-помощник	Масштабируемость, доступность 24/7	Ограниченная эмпатия, нужны сценарии

Шаг 4: Логика и модули

Определите модули

Разбейте контент на логические блоки по темам обучения.

Выстройте последовательность

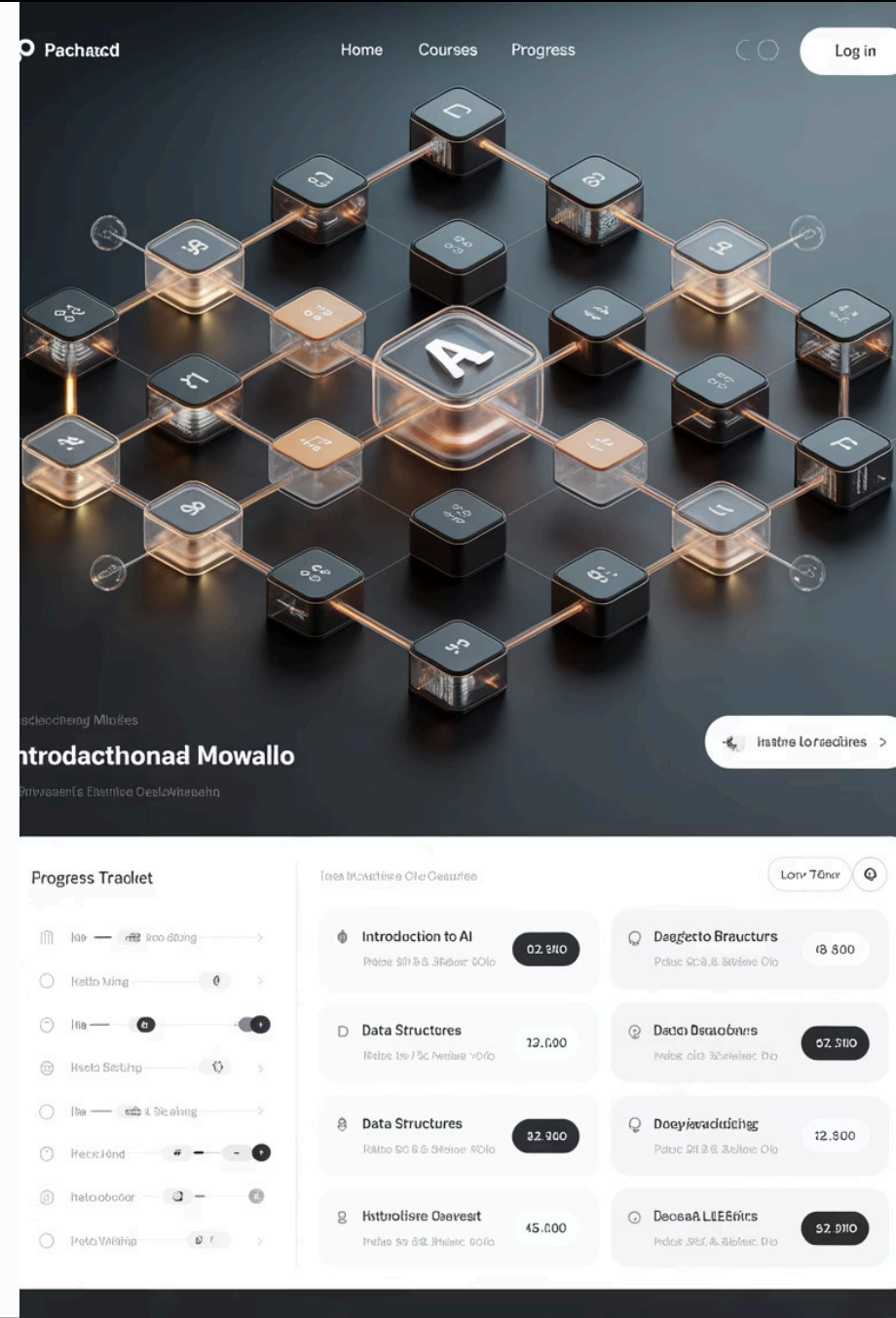
Расположите модули в оптимальном порядке освоения.

Добавьте практику

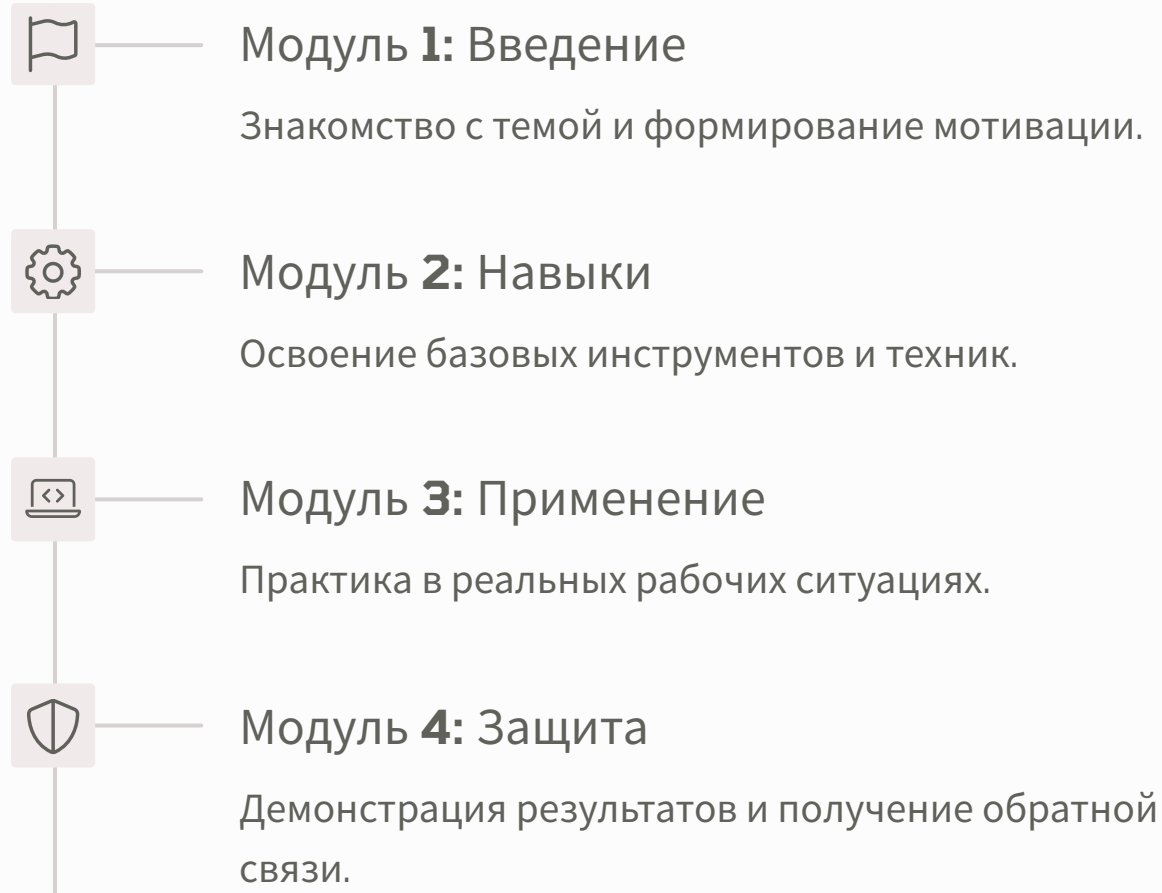
Включите упражнения после каждого теоретического блока.

Предусмотрите паузы

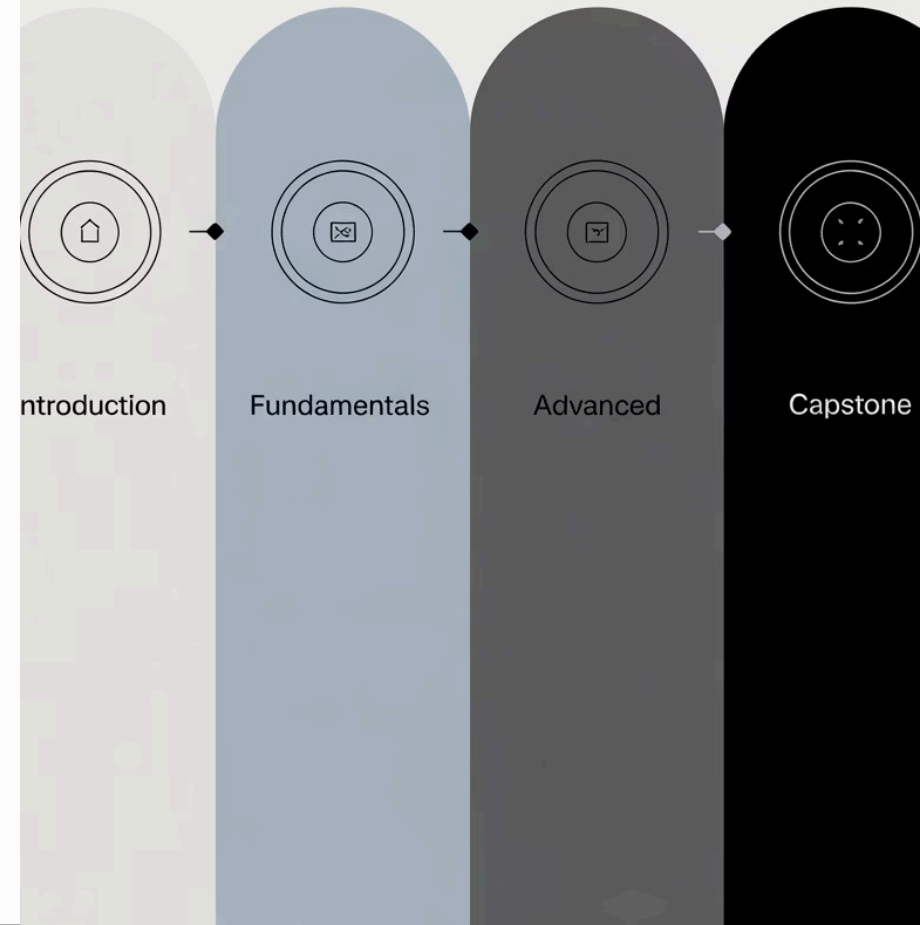
Запланируйте время на осмысление и интеграцию знаний.



Пример логики курса

[Home](#)[Courses](#)[Pricing](#)[Support](#)[Login](#)[Enroll now](#)

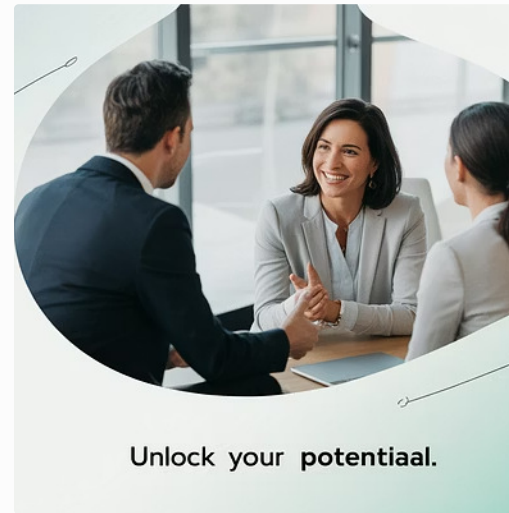
Corusee Ouvinley



Шаг 5: Как измерить результат

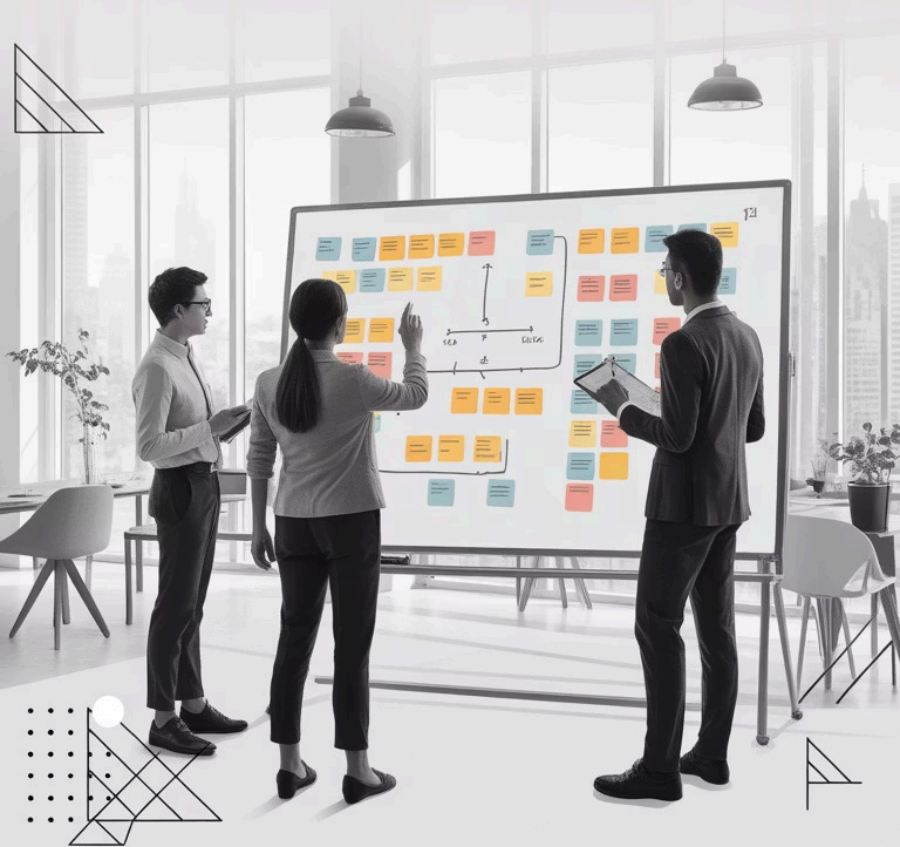


Кейс: Программа по управлению



Цель: снизить текучесть персонала через развитие руководителей. Формат: 5 модулей по 90 минут с практикой.
Метрики: регулярность проведения 1:1 встреч и рост вовлеченности команды.

Designing the Future of Learning



Групповое упражнение



Получите карточку ситуации

Каждая команда получает бизнес-задачу, требующую образовательного решения.

2

Соберите скелет программы

Разработайте основные компоненты обучающей программы по шаблону.



Презентуйте решение

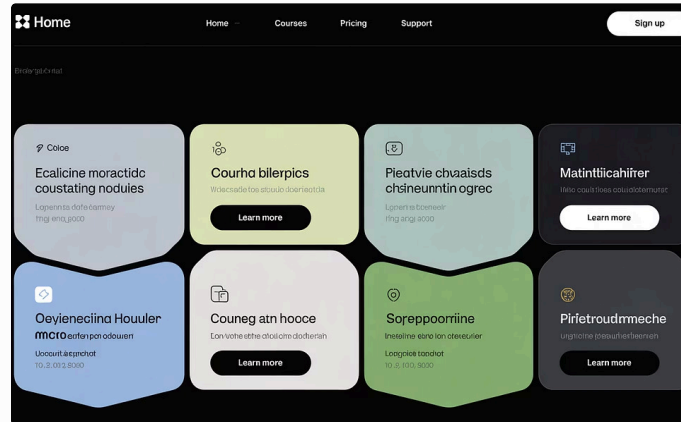
Представьте вашу программу другим командам и получите обратную связь.

Шаблон: Конструктор программы



Цель и ЦА

Опишите конкретный измеримый результат и детальный портрет участника обучения.



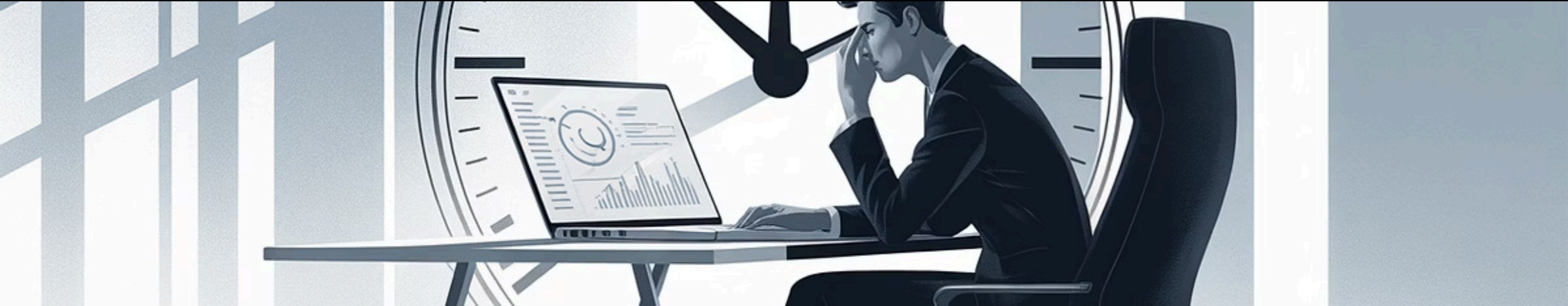
Модули и метрики

Составьте темы, их последовательность и способы измерения успеха программы.



Ресурсы и форматы

Определите необходимые материалы и оптимальные методы доставки знаний.



Вопрос: Что если мало времени?

Микроформат

Сократите каждый модуль до 1 часа. Фокусируйтесь только на ключевых концепциях.

Практический кейс

Используйте один сквозной кейс вместо множества упражнений. Он должен охватывать все навыки.

Чат-бот поддержки

Дополните короткое обучение AI-ассистентом для ответов на вопросы после тренинга.

Вопрос: Что если нет тренера?



AI + экспертиза

Комбинируйте искусственный интеллект с записанными интервью внутренних экспертов.



Peer-to-peer обучение

Организуйте формат, где сотрудники учат друг друга под руководством фасилитатора.



Симуляции

Создавайте интерактивные сценарии, где участники практикуются в безопасной среде.



Учебное пособие

Разработайте детальное руководство с упражнениями для самостоятельного изучения.



Ошибка **1**: Сначала темы, потом цели

Неправильный подход

1. Придумать интересные темы
2. Собрать их в программу
3. Подумать о целях постфактум

Результат: увлекательная, но бесполезная программа.

Правильный подход

1. Определить бизнес-цель
2. Сформулировать цели обучения
3. Подобрать темы под цели

Результат: эффективная программа с измеримым воздействием.



Unlock your
potential

Ошибка 2: Формат не соответствует задаче

80%

Практика для навыков

Доля практических упражнений
при обучении конкретным
навыкам

60%

Рефлексия для мышления

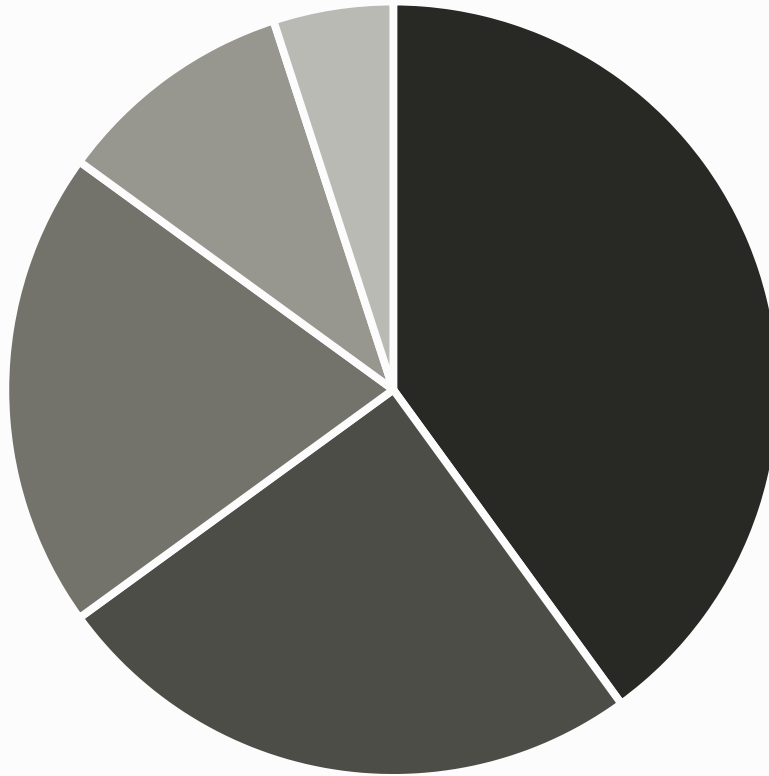
Время на обсуждение и
осмысление при развитии
мышления

70%

Неверный формат

Процент программ, которые не
достигают целей из-за
неподходящего формата

Ошибка 3: Нет закрепления



■ Отсутствие закрепления

■ Нечеткие цели

■ Неподходящий формат

■ Плохие материалы

■ Прочие причины

Отсутствие закрепления — главная причина неэффективности программ обучения. Всегда включайте практические задания с обратной связью после основной части обучения.